

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

Enni Ala-Mikkula

**Työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittuminen ja sen käytännön
merkitys**

Pro gradu -tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2012

Tiivistelmä

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

ALA-MIKKULA, ENNI: Työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittuminen ja sen käytännön merkitys

Pro gradu -tutkielma: X + 70 s. + liitteitä 10 s.

Yritysjuridiikka

Elokuu 2012

Työsuojelu liittyy vahvasti ihmisten terveyteen ja turvallisuuteen, ja se koskettaa kaikkia työelämässä mukana olevia. Työsuojelun käsite on nykyään laaja, ja se sisältää tapaturmien torjunnan ja työntekijöiden suojelun lisäksi ajatuksia muun muassa työympäristön jatkuvasta kehittämisestä. Työsuojelun taustalla voidaan nähdä vaikuttavan myös yrityksen toiminnan taloudellisuuden ja kannattavuuden näkökulmat. Näillä yritystaloudellisilla näkökulmilla on merkittävä asema kannustimena kohti työelämän ja työolojen kehittämistä.

Yrityksen kannattavuudesta vastaavat suurelta osin työnantaja ja sen edustajina toimivat esimiehet. Samat tahot ovat päävastuussa myös työsuojelulainsäädännön noudattamisesta työnantajan toiminnassa. Kysymys siitä, kuka vastaa työturvallisuudesta, on kuitenkin monitahoinen ja tapauskohtainen. Vastuun kohdentumista arvioitaessa merkitystä on erityisesti eri tahojen asemilla ja toimivaltuuksilla. Vastuuseen voidaan asettaa jokainen, joka on laiminlyönyt muun muassa työturvallisuuslaissa (738/2002) asetettuja velvollisuuksiaan.

Tietyillä perusteilla työnantajan vastuuta voidaan myös vähentää ja rajoittaa. Tässä pro gradu -tutkielmassa on ennen kaikkea kyse juuri vastuun kohdentumis-, rajoittumis- ja laajuuskysymysten selvittämisestä. Tutkielman päätutkimuskysymykseen, millainen on vastuun rajoittumisen käytännön merkitys, pyritään vastaamaan tutkielman alun teoriaosaa seuraavassa tutkimusosassa. Rajoittumisen ilmenemistä käytännössä selvitetään oikeuskäytännöstä tehdyllä tutkimuksella. Tutkimuksen aineisto koostuu korkeimman oikeuden ja Suomen hovioikeuksien ratkaisukäytännön työturvallisuusrikostapauksista, joissa sovellettavaksi tulee uusi työturvallisuuslaki. Tapausten tilastoinnin pohjalta laskettujen prosenttiosuuksien ja todennäköisyyksien pohjalta tehdään johtopäätöksiä siitä, millainen painoarvo työnantajan vastuulla lopulta on.

Tutkielmassa tehdystä tutkimuksesta selviää, että viisi kuudesta työturvallisuusrikostapauksesta johtaa työnantajan vastuun toteamiseen ja vastuuseen asettamiseen. Aineistosta laskettu todennäköisyys sille, että työnantajan työturvallisuusvastuuta rajoitetaan, on 0,241. Todennäköisyys sille, että työnantajan vastuu rajoittuu kokonaan, eli että hän vapautuu työturvallisuusrikossyytteestä, on 0,130. Työnantajan työturvallisuusvastuu näyttäisi siis tutkimuksenkin perusteella olevan laaja ja rajoittuvan käytännössä melko harvoin.

Tutkielman lopussa esitelty teoreettinen malli työturvallisuuden huomioimisen neljästä tasosta on syntynyt yhdistämällä toisaalta oikeuskäytännön pohjalta esiinnoitettuja vinkkejä siihen, miten työpaikan työturvallisuudesta tulisi huolehtia, ja toisaalta esimiestyötä käsittelevän kirjallisuuden esittelemiä tapoja siihen, miten työturvallisuutta tulisi johtaa. Mallin neljä tasoa työturvallisuuden huomioimiseksi ovat lakia noudattamaan pyrkivä taso, ohjeistava ja tarkkaileva taso, huolehtiva ja hyvinvointiin panostava taso sekä keskustelun ja yhteiseksi kokemisen taso.

Sisällys

Tiivistelmä.....	II
Sisällys.....	III
Lähteet.....	V
Oikeustapaukset.....	VIII
Lyhenteet.....	X
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkielman kohde ja tavoitteet	1
1.2 Lähdeaineisto.....	4
1.2.1 Lainsäädäntö ja lain esityöt	4
1.2.2 Oikeuskäytäntö	4
1.2.3 Kirjallisuus	5
2 Työsuojelusta ja siihen liittyvistä säännöksistä.....	6
2.1 Yleistä.....	6
2.1.1 Työsuojelun tarkoitus ja merkitys	6
2.1.2 Työsuojelusäännökset	7
2.2 Velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi.....	11
2.2.1 Työnantajan yleiset ja yksilöidyt velvollisuudet	11
2.2.2 Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen.....	19
2.2.3 Muiden työn turvallisuuteen vaikuttavien velvollisuudet	21
2.3 Työsuojelun yhteistoiminta	21
2.3.1 Työnantajan ja työntekijän välinen yhteistoiminta	21
2.3.2 Yhteistoimintahenkilöt	24
2.4 Työsuojelun erityisryhmät.....	25
2.4.1 Yhteiset työpaikat.....	25
2.4.2 Muut erityiset työntekotilanteet.....	26
3 Vastuu työturvallisuudesta.....	28
3.1 Vastuun määräytyminen.....	28
3.1.1 Rikosoikeudellinen vastuu	28
3.1.2 Laiminlyönnin tahallisuus ja tuottamuksellisuus	30
3.1.3 Vahingonkorvausvastuu	30
3.2 Vastuutahot.....	33
3.2.1 Työnantaja.....	33

3.2.2 Työnantajan edustaja.....	35
3.2.3 Työntekijä.....	37
3.2.4 Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt.....	37
3.2.5 Muut vastuutahot ja erityistilanteiden vastuista.....	38
3.3 Vastuun kohdentuminen.....	40
3.3.1 Vastuiden rinnakkaisuus.....	40
3.3.2 Vastuun henkilöllinen ulottuvuus.....	40
3.4 Vastuuta rajoittavat tekijät.....	42
3.4.1 Rajoittuneet vaikuttamismahdollisuudet.....	42
3.4.2 Vastuun siirtyminen.....	43
4 Työnantajan vastuun rajoittuminen oikeuskäytännössä.....	45
4.1 Tutkimuksen esittely, tavoite ja rajaukset.....	45
4.2 Tutkimuksen keskeiset tulokset.....	47
4.2.1 Yleistä.....	47
4.2.2 Rajoittumisperusteeseen vetoamisesta.....	50
4.2.3 Rajoittumisen yleisyydestä.....	51
4.3 Tutkimuksen antama kuva työnantajan vastuusta.....	53
4.3.1 Vastuun ulottuvuuksista.....	53
4.3.2 Vastuuvaatimukseen vastaamisesta.....	55
4.3.3 Vastuun seuraamuksista.....	56
5 Lopuksi.....	58
5.1 Työnantajan vastuun laajuudesta ja merkittävydestä.....	58
5.2 Työturvallisuuden johtamisen haasteista.....	59
5.2.1 Lain tarkoituksen ja oikeuskäytännön näkökulma.....	59
5.2.2 Henkilöstön johtamisen näkökulma.....	62
5.2.3 Yhteenveto: Työturvallisuuden huomioimisen neljä tasoa.....	66
Liitteet.....	71
Liite 1 Tutkimus: Työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittuminen Suomen hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden tapauksissa, joissa sovellettavaksi on tullut uusi työturvallisuuslaki (738/2002).....	71
Liite 2 Vertailuaineisto: Työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittumisen yleisyydestä Suomen hovioikeuksissa vuosina 2002–2006 tapauksissa, joissa sovellettavaksi on tullut vanha työturvallisuuslaki (299/1958).....	79

Lähteet

Kirjallisuus

- Hahto, Vilja: Työturvallisuusrikos kokonaisuudistuksessa. Oikeustieto 1998/1a, s. 8–11.
- Hahto, Vilja: Uhrin myötävaikutus ja rikoksentehtäjän vastuu – Rikos- ja vahingonkorvausoikeudellinen tutkimus tekoa edeltävästä uhrikäyttäytymisestä fyysistä koskemattomuutta loukkaavissa rikoksissa. Helsinki 2004.
- Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. Helsinki 2005.
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsuojeluvastuuopas. Helsinki 2010.
- Huusko, Liisa: Pysykö työ hallinnassa? Työsuojelun järjestäminen tiimiorganisaatiossa. Edilex 2002.
- Juuti, Pauli – Vuorela, Antti: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä 2002.
- Kanerva, Reino: Työ turvalliseksi – Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki 2008.
- Kauhanen, Juhani: Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki 2009.
- Kerko, Pertti: Turvallisuusjohtaminen. Porvoo 2001.
- Koskinen, Pirkko K.: Työturvallisuudesta. Vammala 1987.
- Kuikko, Tapio: Uusi työturvallisuuslaki. Jyväskylä 2002.
- Kämäräinen, Markku: Työsuojelu – lähtökohtia ja peruskäsitteitä. Teoksessa Työterveyslaitos (toim.): Työsuojelun perusteet. Vammala 2006, s. 8–13 (a).
- Kämäräinen, Markku: Työsuojelutoiminta työpaikalla. Teoksessa Työterveyslaitos (toim.): Työsuojelun perusteet. Vammala 2006, s. 14–37 (b).
- Leppänen, Juha: Yritysturvallisuus käytännössä – Turvallisuusjohtamisen portfolio. Helsinki 2006.
- Meinke, Nina – Vanhala-Harmanen, Minna: Esimiehen työsuhteopas. Jyväskylä 2011.
- Mielityinen, Sampo: Vahingonkorvausoikeuden periaatteet. Helsinki 2006.
- Nakari, Risto – Valtee, Pasi: Menestyvä työyhteisö – Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Jyväskylä 1995.
- Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki 2003.
- Seppälä, Anne: Turvallisuustoiminta, sen kehittäminen ja yhteydet työtapaturmiin. Helsinki 1992.
- Siiki, Pertti: Työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki 2002.
- Siiki, Pertti: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki 2006.

Työterveyslaitos: Tehoa työturvallisuuteen. Pohjoismaissa käytännössä kokeiltuja suosituksia ja ideoita. Helsinki 1988.

Virtanen, Pertti: Vahingonkorvaus – laki ja käytännöt. Helsinki 2011.

Vuorela, Antti – Lahtinen, Reijo: Työsuojelu. Teoksessa Työyhteisön rakenne ja toiminta. Suomen Kaupunkiliitto. Helsinki 1977.

Vuori, Hanna – Aaltonen, Markku: Työsuojelukustannukset hallintaan. Käytännön laskentamalli työpaikoille. Työterveyslaitos. Helsinki 1995.

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Rautiainen, Hannu – Nyssölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. Juva 2007.

Muut lähteet

FINLEX - Valtion säädöstietopankki.

Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://finlex.fi/fi/>>. Sivustolla vierailtu 13.5.2012.

Korkein oikeus – Korkeimman oikeuden valituslupajärjestelmä.

Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.kko.fi/28383.htm>>. Sivustolla vierailtu 13.5.2012.

Oikeustieteellisen tiedekunnan oikeustapauskokoelma.

Saatavilla [www- muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.law.utu.fi/tutkimus/oikeustapauskokoelma/>>. Sivustolla vierailtu 13.5.2012.

Räty vs. Ahde – jutun monet käännteet.

Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa): <http://yle.fi/uutiset/raty_vs_ahde_-_jutun_monet_kaanteet/3352082>. Sivustolla vierailtu 11.4.2012.

Työntekijä putosi lähes sata-asteiseen veteen – kuoli vammoihinsa.

Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2012/03/1519799/tyontekija-putosi-lahes-sata-asteiseen-veteen---kuoli-vammoihinsa>>. Sivustolla vierailtu 11.4.2012.

Työsuojeluhallinto / Vapaaehtoistyö, talkootyö.

Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vapaaehtois-talkootyo>>. Sivustolla vierailtu 30.8.2012.

Työsuojeluhallinto – Voimassa olevat säädökset.

Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa): <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/saannokset-voimassaolevat>>. Sivustolla vierailtu 13.5.2012.

Virallislähteet

Arbetsmiljöförordning (1977:1166).

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. AFS 2001:1.

Eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annettu laki (1016/2004).

Euroopan neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12.6.1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

Hallintovaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HaVL 15/2002.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 94/2005.

Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi. HE 94/1993.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 59/2002.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998).

Laki työsuojeluhallinnosta (16/1993).

Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973).

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta (44/2006).

Rikoslaki (39/1889).

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948).

Työsopimuslaki (55/2001).

Työterveyshuoltolaki (1383/2001).

Työturvallisuuslaki (299/1958).

Työturvallisuuslaki (738/2002).

Vahingonkorvauslaki (412/1974).

Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008).

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

Ennakkopäätökset

KKO 2010:34	Työrikos – Työturvallisuusrikos	s. 55.
KKO 2008:82	Työrikos – Työturvallisuusrikos Vammantuottamus	s. 48.
KKO 1999:40	Oikeudenkäyntimenettely Tuomion perustelevuus Vahingonkorvaus – Syy-yhteys	s. 4–5.

Valitusluvut

VL:2011-25	Oikeushenkilön rangaistusvastuu – Yhteisösakko Työrikos – Työturvallisuusrikos	s. 47.
------------	---	--------

Hovioikeus

Vaasan HO 877 8.7.2010	Työturvallisuusrikos ym.	s. 47.
Turun HO 1417 11.6.2010	Työturvallisuusrikos	s. 57.
Turun HO 1262 26.5.2010	Työturvallisuusrikos ym.	s. 57.
Turun HO 1076 7.5.2010	Työturvallisuusrikos ym.	s. 54.
Turun HO 624 12.3.2010	Työturvallisuusrikos	s. 56–57.
Itä-Suomen HO 994 29.10.2009	Työturvallisuusrikos ym.	s. 55.
Kouvolan HO 580 29.5.2009	Kuolemantuottamus ym.	s. 58.
Kouvolan HO 474 23.4.2009	Työturvallisuusrikos	s. 54.
Kouvolan HO 339 11.3.2009	Työturvallisuusrikos ym.	s. 57.
Vaasan HO 293 9.3.2009	Kuolemantuottamus ym.	s. 48.
Turun HO 2943 23.12.2008	Työturvallisuusrikos	s. 53.
Kouvolan HO 8 9.1.2008	Työturvallisuusrikos	s. 56.
Vaasan HO 1440 9.11.2007	Työturvallisuusrikos ym.	s. 54.
Vaasan HO 1049 21.8.2007	Työturvallisuusrikos ym.	s. 58.

Vaasan HO 986 26.7.2007	Työturvallisuusrikos	s. 57.
Turun HO 1370 2.7.2007	Työturvallisuusrikos	s. 52.
Turun HO 2489 17.11.2006	Työturvallisuusrikos	s. 57.
Turun HO 2170 9.10.2006	Työturvallisuusrikos	s. 51.
Turun HO 2005 15.9.2006	Työturvallisuusrikos	s. 57.
Turun HO 1525 28.6.2006	Työturvallisuusrikos	s. 54.

Lyhenteet

AKT	Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö
HaVL	Hallintovaliokunnan lausunto
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	Korkein oikeus
RL	Rikoslaki (39/1889)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TSVaLV	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
TtL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
VahL	Vahingonkorvauslaki (412/1974)
VL	Valituslupa
VTSVaLV	Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973)

1 Johdanto

1.1 Tutkielman kohde ja tavoitteet

Työsuojelu on ihmisten terveyteen ja turvallisuuteen vahvasti liittyvä ja kaikkia työelämässä mukana olevia, niin työntekijä- kuin työnantaja-asemassakin olevia, koskettava kysymys, jonka loukkaukset ja laiminlyönnit helposti herättävät median huomion¹. Jokapäiväisessä elämässäkin merkityksellisestä aiheesta erityisen ajankohtaisen tämän tutkielman kirjoitusvaiheessa vuosien 2011–2012 vaihteessa teki kuitenkin pitkään mediassa pyörinyt Auto- ja kuljetusalan työntekijäliittoa (jäljempänä AKT) koskeva työturvallisuusrikosasia. Tapauksessa keskiössä on ollut AKT:n puheenjohtajan Timo Rädyn väitetty työpaikalla harjoitettu epäasiallinen käytös AKT:n viestintäpäällikkö Hilka Ahdetta kohtaan.²

Työsuojelun käsite on nykyään laaja, ja se pitää sisällään ajatuksia muun muassa työympäristön jatkuvasta kehittämisestä. Alkuperäinen ja yhä edelleen pätevä lähtökohta työsuojelun taustalla on kuitenkin työväen suojelu ja tapaturmien torjunta, joiden lakisäänteisyyden voidaan nähdä alkaneen jo vuonna 1889 annetulla asetuksella teollisuusammateissa toimivien työntekijöiden työsuojelusta. Työntekijöiden terveyden turvaaminen on jo itsessään arvokas ja tärkeä tavoite, mutta toisaalta työsuojelua kehittämällä ja siitä huolehtimalla turvataan työntekijöiden työkyvyn lisäksi häiriötön tuotanto. Työsuojelun taustalla voidaankin nähdä vaikuttavan myös yrityksen toiminnan taloudellisuuden ja kannattavuuden näkökulmat. Näillä yritystaloudellisilla näkökulmilla on merkittävä asema kannustimena kohti työelämän ja työolojen kehittämistä. Laajemmin ajatellen työsuojelun taustalla voidaan nähdä vaikuttavan myös kansantaloudellisen näkökulman^{3,4}.

Yrityksen taloudellisuudesta ja kannattavuudesta vastaavat suurelta osin työnantaja ja sen edustajina toimivat esimiehet. Samat tahot ovat päävastuussa myös työsuojelulainsäädännön noudattamisesta työnantajan toiminnassa. Päävastuu työsuojelusta on esimiehillä työn järjestämistavasta huolimatta. Kysymys siitä, kuka vastaa työturvallisuudesta, on kuitenkin monitahoinen ja tapauskohtainen. Työturvallisuuteen liittyvää vastuuta kantavia tahoja on useita, ja vastuun kohdentumista arvioitaessa merkitystä on erityisesti eri tahojen asemilla ja toimivaltuuksilla. Vastuuseen voidaan asettaa

¹ Ks. esim. Työntekijä putosi lähes sata-asteiseen veteen – kuoli vammoihinsa <<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2012/03/1519799/tyontekija-putosi-lahes-sata-asteiseen-veteen---kuoli-vammoihinsa>>.

² Ks. tarkemmin tapauksen käänteistä: Rätty vs. Ahde – jutun monet käänteet <http://yle.fi/uutiset/raty_vs_ahde_-_jutun_monet_kaanteet/3352082>.

³ Ks. esim. Kämäräinen 2006b, s. 31: ”Kansantaloudelle alentunut työkyky aiheuttaa kaikkiaan noin 17 miljardin euron menetykset vuosittain.”

⁴ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2010, s. 1–3. Ks. myös Saloheimo 2003, s. 4–7.

jokainen, joka on laiminlyönyt velvollisuuksiaan.⁵ Velvollisuudet on asetettu muun muassa työturvallisuuslaissa (738/2002, myöhemmin TTurvL ja paikoin selvyuden vuoksi uusi työturvallisuuslaki), ja kantavana teemana on, että työsuojelu on yhteistoimintaa.

Työsuojelulainsäädäntö asettaa työnantajan ja sen edustajan varsin suureen vastuuseen, ja työturvallisuusvastuu kohdistuuikin ensisijaisesti siihen työnantajaan, jonka palveluksessa olevan työntekijän työstä on kysymys⁶. On kuitenkin olemassa myös tätä työnantajan vastuuta vähentäviä ja rajoittavia tekijöitä. Vastuuta rajoittaa ensinnäkin jo yleisistä oikeusperiaatteista johtuva ja myös TTurvL 2:8 §:ssä erikseen ilmaistu tarpeellisuus- ja kohtuullisuusharkinta. Edelleen rajoittavia tekijöitä ovat työntekijän oma myötävaikutus, tosiasiallinen toimimismahdollisuus, ennakointi ja vaaran tiedostaminen sekä ilmoitus ylemmälle esimiehelle. Myös suoritetuilla työsuojelutarkastuksilla voi olla merkitystä työnantajan vastuun kannalta. Edelleen delegoimalla työnantajan vastuuta voidaan siirtää työnantajan edustajien joukossa alempaan portaaseen.⁷

Tuomio työturvallisuusrikoksesta tai -rikkomuksesta voidaan langettaa työnantajana toimivalle luonnolliselle henkilölle, työnantajan edustajalle tai muulle nimenomaan laissa mainitulle henkilölle. Tietyissä erityistapauksissa on mahdollista, että myös työntekijäasemassa oleva henkilö tuomitaan työturvallisuusrikkomuksesta. Oikeushenkilölle taas voidaan työsuojelurikoksen seurauksena langettaa yhteisösakko.⁸ Vastuut voivat olla rinnakkaisia, ne eivät siis välttämättä sulje pois toisistaan⁹. On tärkeää, että vastuista ja niiden kohdentumisesta ollaan tietoisia, jotta osataan toimia vastuun mukaisesti. Tässä tutkielmassa onkin ennen kaikkea kyse juuri vastuun kohdentumis-, rajoittumis- ja laajuuskysymysten selvittämisestä.

Tutkielman tutkimuskysymys voidaan muotoilla kolmiportaiseksi yleisestä soveltavampaan etenevästi:

- 1) Millä perustein työturvallisuusvastuu kohdistetaan?
- 2) Mitkä tekijät voivat rajoittaa tai vähentää työnantajan vastuuta?
- 3) Miten vastuun rajoittuminen ilmenee oikeuskäytännössä ja millainen on vastuun rajoittumisen käytännön merkitys?

⁵ Hietala ym. 2010, s. 1–2. Siiki 2002, s. 137–138. Ks. myös esim. Kämäräinen 2006b, s. 16–17.

⁶ Siiki 2002, s. 134. Ks. työnantajan kokonaisvastuusta työympäristöstä yleensä Koskinen 1987, s. 166.

⁷ Hietala ym. 2010, s. 95–102. TTurvL:ssa suoraan mainituista huolehtimisvelvollisuuden rajauksista lisäksi Kuikko 2002, s. 36–40.

⁸ Ks. esim. Hietala ym. 2010, s. 81. Kanerva 2008, s. 74–75.

⁹ Siiki 2002, s. 137. Saloheimo 2003, s. 151.

Tutkimuskysymyksen etenemisen mukaisesti rakentuu myös tutkielman sisältö. Tutkielman rakenne voidaan jakaa kahteen laajempaan kokonaisuuteen: teoria- ja tutkimusosiin. Alun teoriaosassa esitellään ensin työsuojelun tarkoitusta, työsuojelusäännöksiä ja eri tahojen velvollisuuksia työsuojelun toteuttamiseksi. Teoriaosan toisessa luvussa paneudutaan tarkemmin työturvallisuusvastuun määräytymiseen, vastuutahoihin ja vastuun kohdentumiseen. Tutkielman toisessa osassa, tutkimusosassa, vastataan tutkielman päätutkimuskysymykseen vastuun rajoittumisen ilmenemisestä ja käytännön merkityksestä. Rajoittumisen ilmenemistä käytännössä selvitetään oikeuskäytännön kautta taulukoimalla oikeustapauksia, niiden perusteluja ja ratkaisuja. Tutkimuksen¹⁰ aineisto koostuu korkeimman oikeuden ja Suomen hovioikeuksien ratkaisukäytännön työturvallisuusrikostapauksista, joissa sovellettavaksi tulee uusi työturvallisuuslaki. Tapausten tilastoinnin pohjalta laskettujen prosenttiosuuksien ja todennäköisyyksien pohjalta tehdään johtopäätöksiä siitä, millainen painoarvo työnantajan vastuulla lopulta on ja onko vastuun rajoittuminen lähinnä vain epätodennäköinen mahdollisuus.

Tutkimusosaa seuraa vielä johtopäätökset, joissa tuodaan esille tutkimuksen tuloksista esille nousseita tärkeimpiä vinkkejä työturvallisuuden johtamisen ja käytännön esimiestyön haasteisiin vastaamiseksi. Tässä osassa esitellään tutkimuksesta tehtyjen johtopäätösten lisäksi myös joitakin henkilöstön johtamisen näkökulmia työturvallisuuden johtamiseen. Oikeuskäytännön ja henkilöstön johtamisen näkökulmien yhteenvetona esitellään tutkielman viimeisessä luvussa teoreettinen malli työturvallisuuden huomioimisen neljästä tasosta.

Tutkimus on pääasiassa oikeusdogmaattinen, voimassa olevaa lainsäädäntöä jäsentävä ja tulkitseva, mutta siihen sisältyy myös oikeustaloustieteellisiä piirteitä. Oikeustapausten tilastointi ja sen pohjalta lasketut todennäköisyydet eivät ole aivan perinteinen lähestymistapa oikeustieteellisessä tutkimuksessa. Tämän pidemmälle, kuten esimerkiksi kustannusten selvittämisen ja kannattavuuslaskelmien suuntaan, oikeustaloustieteellistä näkökulmaa ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa viedä. Tutkielman lopussa esitellyn teoreettisen mallin taustaoletuksiin kuitenkin kuuluu tällaisen taloudellisen arvioinnin suorittaminen aina kuhunkin tilanteeseen sopivan työturvallisuuden huomioimisen tason valinnassa.

¹⁰ Tutkimus tutkielman liitteenä (Liite 1).

1.2 Lähdeaineisto

1.2.1 Lainsäädäntö ja lain esityöt

TTurvL:n tarkoitus ilmenee sen 1:1 §:stä. Sen mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia¹¹, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantajan velvollisuuksista säädetään TTurvL 2 ja 5 luvussa ja työntekijän velvollisuuksista sekä oikeudesta työstä pidättäytymiseen säädetään lain 4 luvussa. TTurvL 8 luku sisältää rangaistussäännökset. Rangaistus työturvallisuusrikoksesta säädetään kuitenkin rikoslain (39/1889, myöhemmin RL) 47:1 §:ssä. Työturvallisuusmääräyksiä, joiden rikominen on rangaistavaa, ovat TTurvL:n lisäksi lähinnä kaikki sen nojalla annetut säännökset. TTurvL:a ja näitä säännöksiä yhdistää se, että ne koskevat työn turvallisuutta ja terveyttä ja että niitä on noudatettava toisen suojelemiseksi.¹² Nämä voimassaolevan oikeuden lainkohdat antavat lähtökohdan tutkielman teoriaosan sisällölle. Ne ovat pohjana esimerkiksi niin työnantajien, työntekijöiden kuin muidenkin tahojen velvollisuuksien määrittämisessä. Työnantajan vastuun rajoittumisen kannalta erityisen tärkeän aseman saa TTurvL 2:8 §.

Lainkohtien tueksi tarvitaan myös tietoa säännösten kehityskulusta ja kehityksen tarkoituksenmukaisuudesta, joita etsitään erityisesti lain esitöistä. Tutkielmassa käytetään lähteinä lain esitöistä lähinnä hallituksen esityksiä, jotka antavat olennaisen kuvan lainsäätäjän tahdosta ja tarkoituksesta lakia säättäessään. Hallituksen esitysten tärkeä asema tutkielmassa tulee esille esimerkiksi selvittäessä vanhan (299/1958, myöhemmin vanha työturvallisuuslaki) ja uuden työturvallisuuslain välisiä eroavaisuuksia vastuun kohdentumisen ja rajoittumisen suhteen.

1.2.2 Oikeuskäytäntö

Tutkielman yhteenvetoa kohti edettäessä oikeuskäytännön merkitys lähteenä kasvaa. Tutkimusosa pohjaa lähes yksinomaan oikeuskäytännön pohjalta tehtyyn tutkimukseen. Tutkimuksen kannalta käyttökelpoista oikeuskäytäntöä löytyy ennen muuta hovioikeuksien ratkaisukäytännöstä, mutta jonkin verran myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännöstä. Tutkielman syntymisen kannalta merkityksellisenä ja siten yhtenä tutkielman lähtökohdista voidaan pitää korkeimman oikeuden tapaus 1999:40, josta käy ilmi tarve vastuun rajoittumisen arviointiin. Korkein oikeus päätyi palauttamaan jutun, jonka keskiössä oli työntekijälle tapaturman johdosta aiheutunut vahinko, hovioikeu-

¹¹ Työtapaturma määritellään tapaturmavakuutuslain (608/1948) 4.1 §:ssä tapaturmaksiksi, joka aiheuttaen vamman tai sairauden on kohdannut työntekijää työssä, työstä johtuvissa olosuhteissa tai hänen yrittäessään varjella tai pelastaa työnantajansa omaisuutta tahi, työtoimintansa yhteydessä, ihmishenkeä.

¹² Siiki 2002, s. 131.

teen, sillä hovioikeus ei ollut lausunut mitään työntekijän myötävaikutuksesta ja siten mahdollisuudesta työnantajan vastuun rajoittumiseen.

Oikeuskäytäntö on siis tutkielman kannalta erityisen merkittävässä osassa, perustuvathan tutkimustulokset empiriaan, aineistoon, joka on kerätty korkeimman oikeuden ja Suomen hovioikeuksien ratkaisukäytännöstä. Tutkimuksessa on kerätty ja kirjattu ylös kaikista saatavilla olleista ja aineiston rajausten sisään mahtuvista työturvallisuusrikostapauksista niiden yhteismäärä, tulokset ja mahdolliset työnantajan vastuun rajoittumisperusteisiin vetoamiset. Myös tapausten tärkeimpiin perusteluihin on kiinnitetty huomiota. Taulukoiden pohjalta rajoittumisperusteiden käytännön ilmenemisen ja merkityksen tutkiminen on ollut mielekästä prosenttiosuuksia ja todennäköisyyksiä laskemalla.

Aineiston tapauksista on tutkielman tekstiosaa varten valittu esimerkeiksi tärkeimpiä perusteluiden, yleisten ratkaisujen ja työnantajan vastuulle tyypillisten piirteiden kunnolliseksi esiin tuomiseksi. Suurin osa tarkemmin käsiteltävistä ja analysoitavista esimerkkitapauksista on hovioikeuksien ratkaisukäytännöstä.

1.2.3 Kirjallisuus

Oikeuskirjallisuutta työturvallisuusvastuusta on sopivasti. Työturvallisuusvastuuta ja sen kohdentumista on käsitelty ja selitetty erityisesti useissa oppaissa, mutta myös erilaisissa tutkimuksissa ja tutkielmissa, sillä työturvallisuusvastuun ja sen kohdentumisen perusteiden tuntemus on tärkeää niin työnantaja-, asiantuntija- kuin myös työntekijäasemassa. Oikeuskirjallisuuden tehtävänä tässä tutkielmassa on lähinnä tarjota tukea teoriaosaan.

Tärkeimpinä teoriaosan tuen antajina ovat Hietalan, Hurmalaisen ja Kaivannon teos ”Työsuojeluopas” sekä Siikin teos ”Työturvallisuuslainsäädäntö – Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet ja oikeudet”. Näissä oppaissa käsitellään erityisesti työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia ja toisaalta oikeuksia, velvollisuuksien laiminlyöminen rangaistavuutta ja rangaistukseen tuomitsemisen edellytyksiä sekä työsuojeluvastuun ulottuvuuksia. Tutkielman johtopäätöksissä kirjallisuuslähteitä hyödynnetään myös esimiestyön ja henkilöstön johtamisen piiristä.

2 Työsuojelusta ja siihen liittyvistä säännöksistä

2.1 Yleistä

2.1.1 Työsuojelun tarkoitus ja merkitys

Suomessa sattuu vuosittain yli 100 000 työtapaturmaa ja ammattitauteja todetaan noin 5 000. Monipuolisen työsuojelutoiminnan ansiosta suomalaisten työ- ja toimintakyky on kuitenkin melko hyvä. Työsuojelun perustehtävä on työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työ- ja toimintakyvyn edistäminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien ehkäiseminen. Hyvä työympäristö työsuojelun käsitteenä on nykyään kuitenkin laajempi ja sisältää lisäksi henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työturvallisuus on osa työsuojelua, ja työturvallisuuden nimenomaisena ja perimmäisenä tarkoituksena on suojella yrityksen tärkeintä tuotannontekijää eli työntekijää. Kämäräinen määrittelee työturvallisuuden työsuojelun keinoin ja toimenpitein toteutetuksi työympäristön tavoitetilaksi, jolloin töissä ja työympäristössä ei ole työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaavia vaara- tai haittatekijöitä.¹³

Työsuojelun merkitys kaikkiaan on kuitenkin ymmärrettävä laajemmin kuin vain työntekijöiden suojelufunktion kautta. Työsuojelulla turvataan työntekijöiden työkyvyn lisäksi myös yrityksen häiriötön tuotanto. Työsuojelujatteluun liittyy siis myös yritystaloudellinen näkökulma ja kansantaloudellinen näkökulma. Yritystaloudellisessa näkökulmassa keskiössä ovat yrityksen toiminnan kannattavuus ja tuottavuus. Kansantaloudellinen näkökulma perustuu kestävän kehityksen tavoitteelle. Työolojen kehittäminen ja työhyvinvoinnin lisääminen nähdään työsuojelutoiminnan tärkeinä tavoitteina, jotka tähtäävät toisaalta kansalaisten terveyden turvaamiseen ja toimintakyvyn lisäämiseen ja toisaalta yrityksen tuottavuuden, laadun ja kannattavuuden parantamiseen.¹⁴

Kämäräinen onkin jakanut työsuojelun tavoitealueet seuraaviin:

- ”terveystavoitteet: esim. työtapaturmien, ammattitautien ja sairauspoissaolojen vähentäminen sekä yksilöiden hyvinvoinnin edistäminen
- työympäristötavoitteet: esim. turvallinen, terveellinen, viihtyisä ja kehittävä työympäristö
- työvoimatavoitteet: esim. eläkeiän nostaminen
- toiminnalliset tavoitteet: esim. työsuojeluorganisaation toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, koulutus
- taloudelliset tavoitteet: työsuojelun investoinnit, tapaturmakustannusten vähentäminen

¹³ Kämäräinen 2006a, s. 8, 11. Ks. myös Leppänen 2006, s. 218.

¹⁴ Hietala ym. 2010, s. 1–4. Kämäräinen 2006b, s. 31–32.

- kestävä kehitys: ympäristönsuojelun ja työsuojelun yhteiset tavoitteet”.¹⁵

Työturvallisuus ja työsuojelu on nähtävä osana jokaisen yrityksen jokapäiväistä kokonais- ja kehittämistoimintaa. Ajattelutapa, jossa työsuojelu on keskiössä, vähentää niin työtapaturmia, jotka tulevat kalliiksi sekä yhteiskunnalle, yrityksille että yksilöillekin, kuin muun muassa Hietalan ja kumppaneiden esittelemän tutkimuksen mukaan myös vapaa-ajalla sattuvia tapaturmia.¹⁶

TTurvL kokonaisuudistettiin vuonna 2002, ja uusi laki tuli voimaan vuoden 2003 alusta. Vanhaa työturvallisuuslakia vaivasi yksityiskohtaisuus ja teollisuuspainotteisuus, eikä se enää vastannut vuosikymmenten aikana paljon muuttuneen työelämän tarpeisiin. Uudessa työturvallisuuslaissa haluttiin tuoda esille enemmän henkistä työsuojelua sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitoon ja edistämiseen tähtäävää työolosuhteiden parantamista kuitenkin perinteistä työtapaturmien ja ammattitautien ennalta ehkäisyä ja torjuntaa unohtamatta.¹⁷

Hallituksen esityksessä uuden työturvallisuuslain säätämisen tarvetta perusteltiin muun muassa sillä, ettei vanha työturvallisuuslaki enää asiasisällöltään ja painotuksiltaan vastannut kokonaisuudessaan nykyaikaisen työsuojelun käsitteeseen. Vanha työturvallisuuslaki ei myöskään ilmentänyt riittävän selvästi nykyaikaista turvallisuusajattelua ja sille ominaista turvallisuuskulttuuria ja työturvallisuuden järjestelmällistä hallintaa sekä työolosuhteiden jatkuvan parantamisen periaatetta.¹⁸

2.1.2 Työsuojelusäännökset

TTurvL on yleislaki, jota sovelletaan lähes kaikkeen työhön. Lain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, eikä laissa säädettyä minimitasoa voida alittaa sopimuksin.¹⁹ TTurvL:n yleinen soveltamisala on määritelty lain 1:2 §:ssä, ja se sisältää työsopimuksen perusteella tehtävän työn sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävän työn. Soveltamisala on kuitenkin kaikkiaan huomattavasti laajempi – TTurvL:a sovelletaan myös muun muassa vuokra-työssä ja työssä työntekijän tai muun kodissa.

TTurvL:n tarkoitus ei ole säätää yksityiskohtaisesti erilaisia käskyjä ja kieltoja, joiden noudattamista viranomaisen sitten valvoo. Vastuuta halutaan siirtää työpaikoille, joilla on osattava tehdä oikeat suunnitelmat ja päätökset tarvittavista toimenpiteistä. Toimintavelvoite kohdistuu ennen kaikkea työnantajiin ja heidän edustajiinsa, mutta myös työntekijöillä on velvollisuutensa: ”Työntekijä ei ole

¹⁵ Kämäräinen 2006a, s. 9.

¹⁶ Hietala ym. 2010, s. VI, 2–3. Kämäräinen 2006b, s. 16, 31.

¹⁷ HE 59/2002, s. 16. Siiki 2002, s. 11.

¹⁸ HE 59/2002, s. 16.

¹⁹ HE 59/2002, s. 2.

vain suojelun kohde, vaan hän on myös toimija turvallisen ja terveellisen työpaikan ja työyhteisön aikaansaamisessa.” TTurvL:n säännökset antavat joustavuudessaan työpaikoille harkinta- ja liikkumavaraa, sillä lain on sovellettava kaikille työpaikoille, oli niiden koko, toimiala ja työn vaarojen luonne mikä tahansa. Harkinta- ja liikkumavaran seurauksena laki edellyttää työpaikan hoitavan työsuojeluasioitaan omatoimisesti.²⁰

Työturvallisuuslainsäädännölle on tyypillistä, että TTurvL:ia yksityiskohtaisempi sääntely tapahtuu lakia alemmalla tasolla, eli valtioneuvoston asetuksin. Tällaiset säädökset, joita on useita kymmeniä, voivat olla toimialakohtaisia tai koskea tiettyjä vaara- ja haittatekijöitä.²¹ TTurvL:n nojalla on annettu valtioneuvoston asetuksia ja päätöksiä muun muassa juuri alakohtaisesta sääntelystä, koneista, laitteista ja suojaamista, melusta, tärinästä ja ergonomiasta sekä asbestista, kemikaaleista ja vaarallisista aineksista.

Uudessa työturvallisuuslaissa valtuutus antaa tarkempia määräyksiä valtioneuvoston asetuksella on kussakin lainkohdassa erikseen. Esimerkiksi TTurvL 5:41.3 §:n mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja huollosta. Esimerkkinä tämän pykälän nojalla annetusta valtioneuvoston asetuksesta on asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008). TTurvL:n nojalla annetut valtioneuvoston asetukset ja päätökset perustuvat Euroopan unionin (myöhemmin EU) säännöksiin tai ne on päivitetty EU:n säännösten mukaisiksi²².

EU:n työsuojeluun kohdistuvat direktiivit ovat työolosuhteita sääteleviä vähimmäistasodirektiivejä tai tuotteiden rakenteellisia turvallisuusominaisuuksia ja niiden toteamista sääteleviä harmonisointidirektiivejä. Työolosuhteita säätelevien vähimmäistasodirektiivien vaikutus työsuojelulainsäädäntöön ja työsuojelun tasoon Suomessa ei ole ollut merkittävä, lähinnä hienosäätötasoa. Keskeisimmän työsuojeludirektiivin, neuvoston direktiivin 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä, niin sanotun työsuojelun puitedirektiivin, ja muut yhteisölainsäädännön vaatimukset on otettu huomioon TTurvL:ssa. Puitedirektiivin perusteella annetut työtardirektiivit on Suomessa laitettu pääosin täytäntöön vastaavilla valtioneuvoston asetuksilla.²³ Uutta työturvallisuuslakia säädettäessä annetussa hallituksen esityksessä korostetaan, että yhteisölainsäädännön täytäntöönpanemiseksi annettuja lain säännöksiä tulee soveltaa yhteisön oikeuden valossa. Yhteisön oikeuden tehokas toteutuminen ja etusija-asema on nimittäin varmistetta-

²⁰ Siiki 2002, s. 12. Vrt. Saloheimo 2003, s. 87, jossa korostetaan työntekijän aktiivisen toimijan aseman sijaan työnantajan ensisijaisen vastuun periaatetta.

²¹ Siiki 2002, s. 52. Ks. myös esim. Kuikko 2002, s. 145.

²² Hietala ym. 2010, s. 69. Saloheimo 2003, s. 9.

²³ Hietala ym. 2010, s. 7–17. Ks. tarkemmin työsuojelun puitedirektiivistä Saloheimo 2003, s. 11–12.

va²⁴. Kansainvälisen työjärjestön (myöhemmin ILO) puitteissa on lisäksi hyväksytty varsin runsaasti työturvallisuutta koskevia yleissopimuksia ja suosituksia, joista Suomi on ratifioinut suurimman osan.²⁵

Työehtosopimuksissa ei yleensä säännellä työsuojeluun liittyviä muita kuin työsuojelun yhteistoimintaa ja sen järjestämistä käsitteleviä kysymyksiä²⁶. Muun muassa työsuojelun valvonnasta ja aluehallinnosta sekä työterveyshuollosta säädetään työsuojelusäädöksin²⁷. Työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 §:n mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Lain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaisesti työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa.

Edelleen työsuojelusäädösten piiriin voidaan lukea työsuhdetta, työaika ja vuosilomaa koskevia säädöksiä, mutta niiden käsittely rajataan tämän tutkielman ulkopuolelle.²⁸ Työnantajan ja hänen edustajiensa vastuu on ankarimmillaan juuri työn ja työympäristön turvallisuutta koskevien määräysten noudattamisessa.²⁹ Tämän tutkielman näkökulma on nimenomaan työn turvallisuuteen rajoittuva – laajempi työsuojelullinen näkökulma jää pintapuolisen tarkastelun tasolle. Suurilta osin tutkielman teoriaosassa tukeudutaan TTurvL:n säännösten esittelyyn ja tulkintaan. Alakohtaiseen sääntelyyn ei tämän tasoisessa tutkielmassa ole tarkoituksenmukaista mennä. RL 47 luvun säätelemässä työrikosten kokonaisuudessa työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan luvun 8 §:n mukaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annettuun lakiin (1016/2004) tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi.

Tutkielman tutkimuskysymykseen vastaamisen kannalta erityisen tärkeä ja mielenkiintoinen työsuojelusäännöksiin liittyvä kysymys nousee uuden ja vanhan työturvallisuuslain välisistä mahdollisista eroista työturvallisuusvastuiden määräytymisessä. Uuden työturvallisuuslain mukainen vastuu-

²⁴ HE 59/2002, s. 28.

²⁵ HE 59/2002, s. 10. Ks. esimerkkejä ratifioiduista yleissopimuksista Saloheimo 2003, s. 9.

²⁶ Hietala ym. 2010, s. 7. Saloheimo 2003, s. 16: ”Työympäristöoikeudessa sopimuksilla on pienempi merkitys kuin työoikeudessa muutoin. Edellä jo mainittu *työsuojelun yhteistoiminta* on tästä kuitenkin tärkeä poikkeus. Sopimukset voivat olla joko valtakunnallisia tai paikallisia.”

²⁷ Työsuojeluhallinto – Voimassa olevat säädökset <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/saannokset-voimassaolevat>>.

²⁸ Työsuojeluhallinto – Voimassa olevat säädökset <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/saannokset-voimassaolevat>>.

²⁹ Hietala ym. 2010, s. 8.

järjestelmä ei kuitenkaan eroa merkittävästi vanhan työturvallisuuslain vastaavasta³⁰. RL 47 luvun säännöksiä kokonaisuudistuksen yhteydessä kyllä hieman muutettiin, mutta muutokset olivat luonteeltaan lakitekniisiä. Merkittävin muutos oli työturvallisuusrikkomuksen takia tuomitun sakkorangaistuksen ulottaminen koskemaan myös työturvallisuuslain nähtävänä pidon laiminlyöntiä.³¹ Vanhaan työturvallisuuslakiin ei myöskään sisältynyt vastaavia säännöksiä huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavista tekijöistä kuin uuden työturvallisuuslain 2:8.2 §:ään sisältyy. Kokonaisuudistuksen yhteydessä annetussa hallituksen esityksessä työnantajan yleistä huolehtimisvelvollisuutta rajaavat tekijät on nostettu esiin yhtenä keskeisistä ehdotuksista seuraavasti: ”Työnantajan yleisenä velvoitteena olisi huolehtia tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tällöin tulisi ottaa huomioon työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta rajaavina tekijöinä otettaisiin huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.”³² Vanhan työturvallisuuslain soveltamisenkin aikana työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittumiskeinoja on kuitenkin jo käytetty. Vanhan työturvallisuuslain 9 §:ssä esiin tuotu kohtuusperiaate yhdessä muiden jäljempänä luvussa 3.3.3 tarkemmin määriteltyjen yleisten periaatteiden kanssa voidaan nähdä vaikuttaneen jo tuolloin työnantajan vastuun rajoittumiskeinojen taustalla.³³

Mielenkiintoisen taustatiedon tutkielmalle muodostaa myös se, että Ruotsissa työturvallisuusvastuut määräytyvät hieman eri lailla kuin Suomessa. Ruotsissa työympäristörikokseen johtaa vain sellai-

³⁰ Vaikka työturvallisuusvastuiden kannalta uudella työturvallisuuslailla ei merkittävästi muutettu vanhan työturvallisuuslain säästöksiä, toi uusi työturvallisuuslaki kuitenkin muilta osin oleellisiäkin muutoksia vanhaan työturvallisuuslakiin nähden. Ks. HE 59/2002, s. 16: ”Erot voimassa olevaan työturvallisuuslakiin [vanha työturvallisuuslaki] näkyvät paitsi lain jäsentelyssä ja nykyaikaisemmassa ja selkeämmässä kirjoitustavassa, myös uusia työsuojeluongelmia koskeissa säännöksissä.” Näistä eroista merkittävimpiä tuodaan esille tässä tutkielmassa jäljempänä aina kutakin muutoksia kohdannutta lainkohtaa tarkemmin käsiteltäessä.

³¹ Siiki 2002, s. 131. Ks. myös HE 59/2002, s. 57, jossa TTurvL:n nähtävänä pitämisen laiminlyönti ehdotetaan lisättäväksi työturvallisuusrikkomuksen tunnusmerkistöön – työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä kyseinen laiminlyönti ei täytä.

³² HE 59/2002, s. 17.

³³ Uuden työturvallisuuslain säätämisen ei siis voida nähdä vaikuttaneen tämän tutkielman luvussa 4 esitellyn tutkimuksen tuloksiin ja siihen, että työturvallisuusrikosten määrä oli huomattavasti suurempi lyhyemmässä ajassa vuodesta 2002 eteenpäin hovioikeuksissa käsiteltyjen tapauksien, joissa on sovellettu vanhaa työturvallisuuslakia, joukossa (vertailuaineisto) verrattuna siihen tapausmäärään, joiden ratkaisussa on käytetty 1.1.2003 voimaan tullutta uutta työturvallisuuslakia (tutkimuksen aineisto), tai siihen, että näistä tapauksista työnantajan rajoittumiseen on päädytty useammin. Tutkimuksen vertailuaineistossa työturvallisuusrikostapauksia on yhteensä 37 kappaletta, kun taas tutkimuksen rajausten mukaisessa aineistossa hovioikeuksien tapauksia on yhteensä 50 kpl. Vertailuaineistossa rajoittumisperusteeseen on vedottu 64,9 %:ssa tapauksista, ja näistä vastuun rajoitukseen on päädytty 33,3 %:ssa tapauksista. Tutkimuksen aineistossa rajoittumisperusteeseen on vedottu 63 %:ssa tapauksista, mutta näistä vastuun rajoitukseen on päädytty vain 26,5 %:ssa tapauksista. Ks. tarkemmin liitteet 1 ja 2 sekä luku 4.1.

nen laiminlyönti, jonka seurauksena on ollut kuolema, vamma, sairaus tai konkreettinen vaara.³⁴ Ruotsin arbetsmiljölög (1977:1160, suomeksi työympäristölaki, myöhemmin AML) on puitelaki, joka säätelee yleisellä tasolla työympäristöä ja työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta Ruotsissa. Sen tavoitteena on ensimmäisen luvun 1 §:n³⁵ mukaisesti ehkäistä sairauksia ja tapaturmia työssä sekä saavuttaa hyvä työympäristö. AML:ia täydennetään asetuksella, arbetsmiljöförordning (1977:1166, suomeksi työympäristöasetus) ja Ruotsin työympäristöviraston, Arbetsmiljöverk, antamilla määräyksillä.³⁶ Niin työnantajan kuin työntekijänkin yleiset velvollisuudet säädetään AML:n kolmannessa luvussa, ja sen 1 a §:ssä³⁷ työnantaja ja työntekijä velvoitetaan yhteistyöhön hyvän työympäristön aikaansaamiseksi. Ruotsin työympäristöviraston määräyksessä systemaattisen työympäristötyön edellytykseksi asetetaan vastuullisten henkilöiden nimeäminen henkilöiden toimivaltuuksien, resurssien ja kyvykkyyksien mukaisesti.³⁸ Velvollisuuksien ja vastuun jakautumisessa työnantajan ja työntekijän kesken AML on pääsääntöisesti samansuuntainen Suomen TTurVL:n säännösten kanssa.³⁹

2.2 Velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi

2.2.1 Työnantajan yleiset ja yksilöidyt velvollisuudet

Työn turvallisuuden, työntekijöiden terveyden ja työpaikan viihtyisyyden lisääntymiseksi tarvitaan jatkuvia toimia niin työnantajalta, työnantajan edustajilta kuin työntekijöiltäkin, yhteistyötä ja rakentavaa työilmapiiriä. Työsuojelu on osa kaikkien osapuolten tehtäviä.⁴⁰ Työnantajan velvollisuuksien perustana on turvallisuusjohtamisen ajatus, vaikkei tätä olekaan varsinaisesti lakitekstissä mainittu. Työnantajalle asetetut velvoitteet on mahdollista täyttää vain, mikäli työpaikalla järjestetään systemaattista ja pitkäjänteistä työolosuhteiden seuranta- ja vaaratekijöiden tunnistami-

³⁴ Hahto 2004, s. 328. Ruotsin työympäristörikos rinnastuu Suomen lainsäädännön työturvallisuusrikokseen, jota säännellään RL 47:1 §:ssä. Sen 1 momentin mukaan rangaistavaa on muun muassa työturvallisuusmääräysten, kuten TTurVL:n säännösten, rikkominen. RL 47:1.1 §:n mukaan työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön täyttää jo työturvallisuusmääräysten vastainen tilanne työpaikalla. Työturvallisuusmääräysten vastainen tilanne syntyy yleisellä tasolla silloin, kun työnantaja laiminlyö velvollisuutensa huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. TTurVL 2:8.1 §:n mukaisesti työnantajan on yleistä huolehtimisvelvoitettaan täyttäessään otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Ks. myös Kämäräinen 2006a, s. 10–11, jossa määritellään työympäristö ja kerrotaan työympäristön jakautuvan kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen.

³⁵ ”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.” Vrt. TTurVL 1:1.1 §: ”-- tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia --.”

³⁶ HE 59/2002, s. 10–11.

³⁷ ”Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.” Vrt. TTurVL 3:17.1 §: ”Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.”

³⁸ AFS 2001:1, s. 6. Suomessa vastuun henkilöllinen ulottuvuus määräytyy samalla tavalla. Ks. tarkemmin luku 3.3.2.

³⁹ Huusko 2002, s. 41–42.

⁴⁰ Ks. esim. Hietala ym. 2010, s. 103. Kämäräinen 2006b, s. 16–17.

seksi ja sen jälkeen arvioimiseksi sekä poistamiseksi. Yksittäisiin työpaikan vaara- ja haittatekijöihin puuttuminen ja keskittyminen ei ole yksinään hyväksyttävä tapa hoitaa työsuojelua, vaan työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen sekä hyviin työolosuhteisiin paneutumista tulisi pitää työnantajan, yrityksen koko toiminnan perustana. TTurvL:n tavoitteena on siis se, että työpaikoilla hallitaan turvallisuutta kokonaisvaltaisesti.⁴¹

Hallituksen esityksessä, joka selventää TTurvL:n tavoitetta, sanotaan työturvallisuuslain tavoitteen edelleen olevan tapaturmien ja ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien ruumiillisten ja henkisten terveydenhaittojen ja vaarojen ennalta ehkäiseminen ja torjuminen työssä. Tämä perinteiseksi katsottava työsuojelun tavoite ei ole menettänyt merkitystään. Kuitenkin työpaikan toimintaa on työturvallisuuslain säännöksillä tarkoitus yhä enenevässä määrin muuttaa yksittäisistä torjuntatoimenpiteistä kohti kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa.⁴²

Työnantajan turvallisuustoiminnan ja velvollisuuksien keskeiset elementit ovat Siikin mukaan:

- ”työsuojelun toimintaohjelma, joka voidaan ymmärtää joko yleisluontoisena toimintapolitiikkana tai yksityiskohtaisena toimintaohjelmana
- työympäristön ja työyhteisön tilan jatkuva tarkkailu
- haitta ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja selvittäminen sekä niiden poistaminen
- niiden haitta- ja vaaratekijöiden merkityksen arviointi, joita ei voida poistaa, eli riskien arviointi
- vaara- ja haittatekijöitä koskevan selvityksen hallussa pito ja ajan tasalla pitäminen
- työntekijöille annettava opetus ja ohjaus.”⁴³

⁴¹ Siiki 2002, s. 12, 29. Ks. lisäksi HE 59/2002, s. 18, jossa uuden työturvallisuuslain velvoitteita ja niiden vaikutuksia verrattuna vanhaan työturvallisuuslakiin pohditaan: ”Esitys ei sisällä suoranaisesti sellaisia uusia velvoitteita, jotka edellyttäisivät työnantajina olevilta yrityksiltä ja julkisyhteisöiltä nykyiseen lakiin verrattuna uusia investointitarpeita tai muita suoranaisia kustannuksia. Ehdotettavan lain painopisteen on ajateltu olevan nykyistä selkeämmin työnantajan omaan toimintaan perustuvassa turvallisuuden hallinnassa. Uuden turvallisuuslähtökohdan omaksuminen saattaa joidenkin työnantajien kohdalla merkitä muutosta nykytilaan, eikä muutos käytännössä välttämättä tapahdu kovin nopeasti. Useiden työnantajien kohdalla turvallisuuden hallinta-ajattelu on jo nykyisin käytössä oleva lähtökohta, jolloin esitys ei aiheuta olennaisia muutoksia näillä työpaikoilla. Turvallisuuden hallinnan lähtökohta on se, että työnantajan tulee olla selvillä työpaikan vaaratekijöistä. Tästä syystä työnantajan tulisi ehdotuksen mukaan, jos omassa organisaatiossa ei ole riittävää asiantuntemusta, turvautua ulkopuoliseen asiantuntija-apuun vaarojen tunnistamiseksi ja selvittämiseksi. Erityisesti pienyrityksien kohdalla tämä voi merkitä välittömiä kustannuksia. Lakisäätöisen työterveyshuollon asiantuntijat ovat kuitenkin tukemassa työnantajia näissä kysymyksissä, mikä jossain määrin vähentää kustannuksia.”

⁴² HE 59/2002, s. 22.

⁴³ Siiki 2002, s. 29.

Hietalan ja kumppaneiden mukaan työnantajan työsuojelutehtävät ja toimimisvelvollisuus voidaan jakaa tekniseen vastuuseen, koulutusvastuuseen ja valvontavastuuseen. Osittain nämä kolme toimimisvelvollisuuden luokkaa menevät myös päällekkäin.⁴⁴

Työnantajan ja sen edustajien tekniseen vastuuseen kuuluu ensinnäkin erilaisten määräysten huomiointi työpaikkaa suunniteltaessa ja toteutettaessa sekä hankinnoissa. Lisäksi työpaikkaa on jatkuvasti tarkkailtava ja vikojen ja puutteellisuuksien korjaamiseen on ryhdyttävä omatoimisesti omien valtuuksien rajoissa. Teknisen vastuun mukaisesti työnantajan on myös huolehdittava tiedottamisesta, raportoinnista organisaatiossa edelleen ja uusien määräysten mukaisten toimenpiteiden suorittamisesta. Työnantajan koulutusvastuun perusteella työnantajan on huolehdittava, että työntekijät tuntevat työhön liittyvät työsuojelumääräykset, myös uudet määräykset, ja osaavat noudattaa niitä. Työntekijöitä on informoitava eri työsuojeluriskeistä ja niiden ehkäisemisestä työhön opastuksen yhteydessä, ja lisäksi työnantajan on opetettava työntekijöille eri tilanteiden vaatimat määräysten mukaiset menettelytavat. Työnantajan ja sen edustajien valvontavastuussa on kyse määräysten noudattamisen valvonnasta sekä yksityiskohtaisten ja erillisten ohjeiden antamisesta ja valvonnasta. Lisäksi on valvottava, että työntekijän ammattitaito on riittävä annettujen tehtävien suorittamiseksi turvallisesti ja terveellisesti.⁴⁵

Työnantajan yleisistä velvollisuuksista kaiken kaikkiaan on säädetty TTurvL 2 luvussa. TTurvL 2:8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvollisuudesta, ja tätä nimenomaista säännöstä voidaan pitää TTurvL:n yleissäännöksenä:

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

⁴⁴ Hietala ym. 2010, s. 103.

⁴⁵ Hietala ym. 2010, s. 104–112. Ks. turvallisuustoiminnan järjestämisen tehtäväkentästä Kanerva 2008, s. 15–23.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajan ensimmäinen velvollisuus on siis suojella työntekijöitään tapaturmilta ja terveyshaitoilta. Vastatakseen tähän velvollisuuteen työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin työ, työolosuhteet ja muut työympäristöstä johtuvat seikat huomioon ottaen. Huomioon on otettava myös työntekijöiden työn turvallisuuden ja terveellisyyskannalta merkittävät henkilökohtaiset edellytykset, kuten työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä ja sukupuoli. Näiden seikkojen mukaan tulkitaan myös muita turvallisuusmääräyksiä silloin, kun määräyksissä on avoimeksi jätettyjä tai joustavasti muotoiltuja kohtia.⁴⁶

Työsuojelun yleiset periaatteet on määritelty yllä näkyvällä tavalla TTurvL 2:8.3 §:ssä, ja työnantajan on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä noudattamaan näitä periaatteita. Työnantajan velvollisuuksien suorittamisen kannalta merkitystä on ennakoivalla menettelytavalla. Vaarojen selvittämiseen ja ennalta torjumiseen pyrkimisen lisäksi työnantajan työsuojelutehtäviin päteviä periaatteita ovat yleisesti vaikuttavien työsuojelutoimenpiteiden ensisijaisuus yksilöllisiin verrattuina, vaarallisen korvaaminen vaarattomalla tai vähemmän vaarallisella sekä tekniikan kehityksen huomioiminen. Esimerkiksi yleisesti vaikuttavien toimenpiteiden ensisijaisuus yksilöllisiin nähden tarkoittaa sitä, että ilmenevä haitta tai vaara on ensin pyrittävä torjumaan rakenteellisin keinoin ja vasta sitten on vaara- ja häirtatekijöiden torjuntaan käytettävä yksilökohtaisia henkilönsuojaimia.⁴⁷ Tämä periaate on johtanut usein luvussa 4 esitellyn tutkimuksen mukaan siihen, että työnantajan työturvallisuusvastuuta ei ole voitu rajoittaa.

TTurvL 2:8.4 §:n mukainen työympäristön tarkkaileminen sisältää ajatuksen siitä, että työnantajan on oltava aina tietoinen siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. Työympäristön tarkkailun menetelmiä säännöksessä ei ole määritelty, mutta ainakaan säännös ei edellytä erityisen seurantajärjestelmän luomista tai tilastointia.⁴⁸ Tarkkailuvelvoitteen mukaisesti työnantajan ja työnantajan ylemmän tason edustajien on myös tarkkailtava alempien työnantajan edustajien ammattitaitoa ja toimintaa, ei

⁴⁶ Saloheimo 2003, s. 55. Hietala ym. 2010, s. 50.

⁴⁷ Hietala ym. 2010, s. 103. Siiki 2002, s. 35. Ks. myös Kuikko 2002, s. 40–41.

⁴⁸ Hietala ym. 2010, s. 54. Ks. tarkemmin Kuikko 2002, s. 41–42: ”Tarkkailun järjestämisen ja tulosten tallentamisen muoto on työpaikan olosuhteista riippuva tarkoituksenmukaisuuskysymys, joka jää työnantajan ratkaistavaksi.”

vain työntekijöiden toimintaa⁴⁹. TTurvL 2:8.5 § tuo esiin tarpeen turvallisuuden ja terveellisuuden riittävään huomioon ottamiseen työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajan huolehtimisvelvollisuus on varsin laaja, mutta sitä rajaa sekä taloudellista että teknistä kohtuutta korostava periaate. Kohtuusperiaatteen mukaan työsuojelun kustannusten ja suojelulla saavutettavan hyödyn tulee olla järkevässä suhteessa keskenään.⁵⁰ Vanhassa työturvallisuuslaissa kohtuusperiaate näkyi osana varsinaista lakitekstiä sen 9 §:ssä seuraavasti: ”Työnantajan on tarkoin otettava huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään ja ikääntymiseen, sukupuoleen, ammattitaitoon sekä hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.” Vaikka uudesta työturvallisuuslaista nimenomainen maininta kohtuusperiaatteesta puuttuu, löytyy se edelleen lain esitöistä. Hallituksen esityksessä kohtuullisuusperiaatteeseen ja suhteellisuusperiaatteeseen on viitattu silloisen EY-lainsäädännön kautta: ”Yhteisöoikeuden yhtenä keskeisenä periaatteena on kohtuullisuusperiaate --. Kuten edellä on todettu, myös työsuojelun puitteidirektiivin mukaisesti työnantajalta voidaan edellyttää aiheellisia varotoimenpiteitä --. Aiheellisten varotoimenpiteiden laajuutta ja valintaa arvioitaessa ohjeena voidaan pitää EY:n perustamissopimuksen 5 artiklaan kirjattua suhteellisuusperiaatetta.”⁵¹ Samasta hallituksen esityksestä käy ilmi turvallisuustoimenpiteiden vähimmäistasoa määritettäessä huomioon otettava tekninen ja taloudellinen tarkoituksenmukaisuus. Työoloista aiheutuvan terveyden menettämisen ja tapaturman vaaran ohella tulisi kiinnittää huomiota kulloinkin käytettävissä olevien vaihtoehtoisten turvallisuustoimenpiteiden kustannuksiin ja niiden teknisiin toteuttamisedellytyksiin.⁵²

Yleinen huolehtimisvelvollisuus sisältää työalasta ja työtehtävistä riippuen erilaisten asioiden huomioon ottamista. Huomioon tulee Siikin mukaan ottaa:

- ”työhön liittyvät seikat, esimerkiksi työn fyysinen tai henkinen kuormittavuus, työpisteen ergonomia, koneiden ja muiden työvälineiden sekä kemikaalien turvallinen käyttö työssä
- työympäristöön liittyvät seikat, esimerkiksi turvalliset kulkutiet, valaistus ja ilmanvaihto sekä muu työpaikkana käytettävän toimitilan rakenteellinen turvallisuus ja terveellisyys
- muihin työpaikan olosuhteisiin liittyvät seikat, esimerkiksi työssä viihtyminen, työntekijöiden väliset suhteet, epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen ja häirintä

⁴⁹ Siiki 2002, s. 35. Saloheimo 2003, s. 142–143. Ks. myös s. 61, jossa tarkkailuvelvoitteen piiriin mainitaan kuuluvaksi myös työyhteisön sosiaalisten suhteiden tarkkailu mahdollisen ahdistelun ja häirinnän havaitsemiseksi.

⁵⁰ Hietala ym. 2010, s. 50–51. Ks. myös Koskinen 1987, s. 175–178.

⁵¹ HE 59/2002, s. 29.

⁵² HE 59/2002, s. 28.

- työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, esimerkiksi työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli, terveydentila, etninen alkuperä.”⁵³

Työnantajan yleisiä velvollisuuksia tulee käsitellä kokonaisuutena, ei yksittäisinä, toisistaan erillisinä asioina. Yleisten velvollisuuksien on tarkoitus muodostaa prosessi, jossa työnantaja jatkuvasti seuraa työympäristön ja työyhteisön tilaa.⁵⁴ TTurvL:n yleissäännöksen lisäksi TTurvL:ssa on paljon yksityiskohtaisempia säännöksiä, ja yksityiskohtien vielä tarkempaa sääntelyä löytyy valtioneuvoston päätöksistä ja asetuksista. Yleissäännöksen asema näiden rinnalla on itsenäinen tai/ja yksityiskohtaisia säännöksiä tulkitseva.⁵⁵

TTurvL 2:9 §:n mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Tästä ohjelmasta käytetään nimitystä työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelma on työnantajakohtainen, eikä sen sisältöä, laajuutta ja muotoa ole tarkasti määritetty. Ne määräytyvät kyseeseen tulevan yrityksen omien piirteiden mukaan.⁵⁶ TTurvL 2:10 §:n mukaan työnantajan yleisiin velvollisuuksiin kuuluu myös työn vaarojen selvittäminen ja arviointi:

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

⁵³ Siiki 2002, s. 32.

⁵⁴ Siiki 2002, s. 30. Ks. Kämäräinen 2006b, s. 15 ennakoivasta työsuojelutoiminnasta.

⁵⁵ Hietala ym. 2010, s. 51. Ks. myös HE 59/2002, s. 16, 61 uuden työturvallisuuslain tuomista muutoksista lain jäsentelyyn ja rakenteeseen. Sisällöllisesti niin työnantajan, työntekijän kuin muidenkin tahojen velvollisuudet ovat säilyneet hyvin samankaltaisina kuin vanhassa työturvallisuuslaissa, joskin TTurvL:ia on viety enemmän puitelain suuntaan. Hallituksen esityksen mukaan vanhassa työturvallisuuslaissa yleisten säännösten ohella olleet yksityiskohtaiset säännökset olivat paikoin jopa liian yksityiskohtaisia ja ne olisivat luonteensa puolesta kuuluneet valtioneuvoston asetustasolla säädettäväksi. Lainsäädännön rakenteellista toimivuutta onkin pyritty uudella työturvallisuuslailla parantamaan sisällyttämällä siihen vain keskeiset työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia koskevat säännökset sekä perussäännökset työn haitta- ja vaaratekijöiden torjunnasta ja siirtämällä osa vanhan työturvallisuuslain yksityiskohtaisista säännöksistä asetustasolle.

⁵⁶ Hietala ym. 2010, s. 72. Kuikko 2002, s. 45–46.

Edellä esitetty selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Työn vaarojen selvittämiseksi ja arvioinniksi laki ei edellytä minkään erityisen mallin mukaista menetelmää, vaan menettelytapa voidaan tilannekohtaisesti määrittellä yrityksessä sen toimialan, toiminnan luonteen ja koon mukaan⁵⁷. Tärkeintä on riittävän järjestelmällisesti – niin suunnitelmallisesti kuin jatkuvastikin – selvittää ja tunnistaa työstä ja työympäristöstä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät⁵⁸. Selvitys on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa, ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla. Edelleen 2:10.2 §:n mukaan työnantajan on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita, jos hänellä itsellään ei ole selvityksen tekoon tarvittavaa riittävää asiantuntemusta. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Ulkopuolisen asiantuntijan käyttö ei vähennä työnantajan vastuuta siitä, että ulkopuolisena palveluna tuotettu selvitys on asianmukainen ja oikea. Työntekijällä on siis viime kädessä vastuu työpaikalla toteutettujen työn ja työympäristön turvallisuuteen vaikuttavien toimenpiteiden oikeellisuudesta ja tarpeellisuudesta.⁵⁹

TTurvL 2:11 §:n mukaan työtä, josta saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueelle on tarpeellisin toimenpitein estettävä. 2:11 §:ään sisältyy myös erityisvaatimus raskaana olevan työntekijän tai sikiön suojelusta erityistä vaaraa aiheuttavalta työltä. Erityistä vaara aiheuttavista olosuhteista esimerkeiksi käyvät työskentely ylipaineessa, vedenalainen sukeltaminen ja maanalainen kaivostyö⁶⁰.

TTurvL 2:12–13 §:illä työnantajan yleisten velvollisuuksien joukkoon lisätään suunnitteluvastuu, eli työympäristön ja työn suunnittelusta huolehtiminen. 2:12 §:n mukaan työympäristön suunnitteluun kuuluu työympäristön rakenteiden, työtilojen, työ- tai tuotantomenetelmien taikka koneiden ja laitteiden sekä vaarallisten aineiden käytön suunnittelu. Suunnittelussa on otettava huomioon vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. 2:13 §:n mukaan työn suunnittelussa ja mitoitukses-

⁵⁷ Hietala ym. 2010, s. 55. Kuikko 2002, s. 47.

⁵⁸ Ks. uuden työturvallisuuslain mukanaan tuomasta painopisteen muutoksesta HE 59/2002, s. 31: ”Pykäläehdotuksen [TTurvL 10 §] 1 momentin 1-5 kohdissa on esimerkkinä mainittu asioita, joita selvityksessä tulee erityisesti ottaa huomioon riippuen työn luonteesta ja toimialasta sekä muista tekijöistä. Esimerkit osoittaisivat myös osittaista painopisteen muutosta nykyiseen lakiin verrattuna. Esimerkiksi 4 kohdassa mainitut kuormitustekijät kattavat teollisuustyön lisäksi toimihenkilö- ja asiantuntijatyöhön liittyviä kuormitustekijöitä.”

⁵⁹ Siiki 2002, s. 41. Kuikko 2002, s. 50, jossa kuitenkin huomautetaan myös: ”Työnantajalta ei ole yleistä huolehtimisvelvoitetta koskevan säännöksen perusteellakaan kohtuullista edellyttää enempää kuin pätevältä ja huolellisesti valitulta ulkopuoliselta asiantuntijalta.”

⁶⁰ Hietala ym. 2010, s. 59. Ks. lisäesimerkkejä erityistä vaaraa aiheuttavista työtehtävistä Kuikko 2002, s. 54.

sa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Molemmat säännökset 12 ja 13 § tulevat sovellettaviksi niin suunniteltaessa uutta kuin vanhan muutostilanteissakin⁶¹. TTurvL 2:14 § vaatii työntekijöille annettavaa opetusta ja ohjausta. Sen mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen riittävästä ja monipuolisesta perehdytyksestä, opetuksesta ja ohjauksesta.

Järjestelmällinen opetus ja ohjaus on tärkeää työn asianmukaisen sujumisen varmistamiseksi. Tarpeellisen opetuksen ja ohjauksen suorittaminen onkin suuri ja tärkeä osa huolehtimisvelvollisuutta ja sen asianmukaista täyttämistä. Opetus ja ohjaus tulisi järjestää niin, että perehdyttämisen laajuus, järjestelmällisyys ja uusimistiheys voidaan jälkikäteenkin osoittaa.⁶²

TTurvL 2:15 § asettaa työnantajalle velvollisuuden hankkia ja antaa työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Lisäksi silloin, kun työn luonne, työolosuhteet tai tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi, on työntekijän käyttöön tarjottava apuvälineitä tai muita varusteita. Henkilönsuojainten käyttö on siis vasta toissijainen haitta- ja vaaratekijöiden torjuntakeino⁶³. TTurvL 2:16 §:n mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan, toisin sanoen työnantajan sijaisen, hoitamaan työnantajan velvollisuudeksi säädettyjä tehtäviä, mutta työnantajan on huolehdittava siitä, että sijaisella on riittävä pätevyys, hänet on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja että hänellä muutenkin on asianmukaiset edellytykset tehtävien hoitamiseen.

Työnantajan yksilöidyt velvollisuudet on säädetty TTurvL 5 luvussa, jonka säännöksillä pyritään kattamaan työelämän olennaisimmat haitta- ja vaaratekijät, joiden suhteen työnantajalta vaaditaan erityisiä toimenpiteitä⁶⁴. 5 luvun säännökset jakaantuvat kuuteen säännösryhmään, josta kukin sääntele työtä ja työolosuhteita tarkemmin kuin yleiselle tasolle jäävä 2 luvun sääntely. Työnantajan yksilöidyt velvollisuudet liittyvät ergonomiaan, fyysiseen, henkiseen ja sosiaaliseen kuormittavuus-

⁶¹ Hietala ym. 2010, s. 60–61. Saloheimo 2003, s. 72: ”Säännösten voidaan katsoa merkitsevän *velvollisuutta suunnitella* työtilat, laitteiden sijoittelu jne., ei pelkästään velvoitetta ottaa huomioon turvallisuuskohdat *jos* suunnitelmia tehdään.”

⁶² Hietala ym. 2010, s. 110. Ks. vaadittavasta opetuksen ja ohjauksen tasosta Kuikko 2002, s. 59: ”Työnantajan on voitava luottaa siihen, että työntekijä toimii kokemuksensa ja ammattitaitonsa edellyttämällä tavalla, johon hänellä on lain mukaan velvollisuuskin.”

⁶³ Siiki 2002, s. 50. Kuikko 2002, s. 60–61.

⁶⁴ Siiki 2002, s. 52. Kuikko 2002, s. 79.

teen, työpaikan ja työympäristön rakenteisiin, kemiallisiin, fysikaalisiin ja biologisiin tekijöihin ja vaarallisten aineiden käyttöön, koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuuteen, onnettomuuden vaaran torjuntaan, pelastautumiseen ja ensiapuun sekä työntekijöiden käytössä oleviin tiloihin. Säännökset velvoittavat järjestämään työn tietyllä tavalla tai kieltävät järjestämästä sen jollain toisella tavalla⁶⁵. Erityisesti työn haitallisen kuormituksen, työssä esiintyvän väkivallan uhan, yksintyöskentelyn sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistamisesta tai vähentämisestä annetuilla säännöksillä pyritään vaikuttamaan muun muassa työpisteen ergonomiasta, työn fyysisestä ja psyykkisestä ja sosiaalisesta kuormittavuudesta johtuviin työntekijöiden terveyden haittoihin. Tavoitteena on vähentää ennenaikaista työelämästä poistumista, johon TTurvL pyrkii niin pitkälti kuin se lainsäädännön keinoin on mahdollista, vaikuttamaan.⁶⁶

2.2.2 Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

Uuteen työturvallisuuslakiin on säädetty velvollisuuksia myös työntekijöille. Esimerkiksi hallintovaliokunta pitää TTurvL:n kokonaisuudistuksen yhteydessä antamassaan lausunnossa myönteisenä sitä, että lakiehdotuksessa ja sitä kautta uudessa työturvallisuuslaissa on vanhaa selkeämmin ilmaistu toisaalta työnantajan ja toisaalta työntekijän velvollisuudet työympäristön ja työolojen turvallisen tason ylläpitämisessä ja kehittämisessä.⁶⁷

Työntekijä sitoutuu jo työ sopimuksella tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, ja tällä sitoumuksella hän tulee velvolliseksi noudattamaan myös työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella antamia määräyksiä. Työntekijän tulee siis noudattaa TTurvL:n, sen nojalla annettujen määräysten sekä muutenkin työsuojelua koskevan lainsäädännön määräysten lisäksi myös työpaikalla annettuja työsuojeluohjeita ja määräyksiä. Työntekijät eivät ole ainoastaan passiivisia suojeltavia, vaan heillä on omiakin velvollisuuksia työturvallisuuden ylläpitämiseksi⁶⁸.

Työntekijän velvollisuudet ja toisaalta oikeus työstä pidättäytymiseen on esitetty TTurvL 4 luvun säännöksissä. TTurvL 4:18 §:n mukaisiin työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluvat työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen sekä työn ja työolosuhteiden edellyttämän turvallisuuden ja terveellisyden ylläpitämiseksi tarvittavan järjestyksen ja siisteyden ynnä huolellisuuden ja varovaisuuden noudattaminen. 4:18 §:ssä työntekijän velvollisuuksiin lisätään myös niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen käytettävissään olevin keinoin.

⁶⁵ Hietala ym. 2010, s. 62. Ks. myös Kuikko 2002, s. 79–80, jossa säännökset on jaoteltu niihin, joilla on itsenäinen aineellinen sisältönsä, ja niihin, joilla ei sellaisenaan juurikaan ole itsenäistä aineellista sisältöä. Aineellinen sisältö on jälkimmäisissä tapauksissa säädetty erillisillä valtioneuvoston asetuksilla.

⁶⁶ Siiki 2002, s. 11. Ks. laajemmin työsuojelun tavoitealueista Kämäräinen 2006a, s. 9.

⁶⁷ HaVL 15/2002, s. 2–3.

⁶⁸ Hietala ym. 2010, s. 114–115. Siiki 2002, s. 97.

Edelleen työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

TTurvL 4:19 § edellyttää työntekijän ilmoittavan viipymättä työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä ilmoitus myös siinä tapauksessa, että hän on poistanut tai korjannut kyseisen vian tai puutteellisuuden. Havaitessaan työturvallisuuspuutteita työntekijän velvollisuutena on aktivoitua työturvallisuuden varmistajan asemaansa⁶⁹.

TTurvL 4:20–21 §:n mukaisesti työntekijän on lisäksi huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käytettävä ja hoidettava työnantajan hänelle antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita, sekä käytettävä työnantajalta saamiensa käyttö- ja muiden ohjeiden mukaisesti sekä muutenkin ammattitaitonsa ja työkokemuksensa mukaisesti oikein koneita, työvälineitä ja muita laitteita sekä niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. TTurvL 4:22 § kieltää koneeseen, työvälineeseen tai muuhun laitteeseen taikka rakennukseen asennetun turvallisuus- tai suojalaitteen poistamisen tai pois päältä kytkemisen ilman erityistä syytä.

TTurvL 4:23 §:ssä säädelty työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen koskee tilanteita, joissa työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti.

Työntekijän velvollisuuksien laiminlyönnistä voi seurata varoitus tai jopa työ- tai virkasuhteen päättäminen, riippuen laiminlyönnin vakavuudesta⁷⁰.

⁶⁹ Hietala ym. 2010, s. 116. Ks. ilmoituksen tekemisestä tilanteissa, joissa työnantaja ei voi valvoa tai hänen mahdollisuutensa valvoa työolosuhteita ovat rajoitetut Kuikko 2002, s. 74–75.

⁷⁰ Siiki 2002, s. 98.

2.2.3 Muiden työn turvallisuuteen vaikuttavien velvollisuudet

Työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuuksista säädetään TTurvL 7 luvussa. Luku pitää sisällään säännöksiä muun muassa tuotteen valmistajan ja luovuttajan velvollisuuksista, suunnittelijan velvollisuuksista, koneen, työvälineen tai muun laitteen asentajan velvollisuuksista, käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksen⁷¹ suorittajan velvollisuuksista, tavaroiden lähettäjää ja kuormajaa koskevista velvollisuuksista ja rakennuksen omistajan, muun haltijan tai vuokranantajan velvollisuuksista. Luvun säännökset osoittavat, että velvollisuuksia on myös muilla kuin vain työnantajalla ja työntekijöillä.

2.3 Työsuojelun yhteistoiminta

2.3.1 Työnantajan ja työntekijän välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on tärkeää toimia yhteistyössä keskenään, jotta työpaikan turvallisuutta saadaan edistettyä. Työnantaja hyötyy työntekijöiden oman työnsä tuntemuksesta työn turvallisuuden parantamiseksi annettavien vinkkien muodossa, ja työntekijät hyötävät mahdollisuudesta osallistua työolojen kaikinpuoliseen kehittämiseen. Yhteistoiminta ei kuitenkaan muuta työnantajan ja työntekijöiden välisiä vastuita. Yhteistoiminta on toisen osapuolen kuulemistä ja neuvottelua, vaikka päätösvalta siitä, mihin toimenpiteisiin ryhdytään, säilyykin työnantajalla. Yhteistoimintaan osallistuvien työntekijöiden päätösvallassa tai vastuuasemassa ei siis tapahdu muutosta yhteistoimintaan ryhtymisen myötä. Yhteistoimintaa ei myöskään ole tehostettu rangaistuksen uhalla.⁷²

TTurvL 3 luku ja sen 17 § sääntelevät työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa. Sen mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan ja työntekijän välinen yhteistoiminta vaatii toimia niin työnantajalta kuin työntekijältäkin. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. Työntekijöiden taas on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa. Työntekijällä täytyy olla myös oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

⁷¹ Uuden työturvallisuuslain myötä lakiin lisättiin uusi säännös koskien työvälineen käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksia. Ks. TTurvL 43 § ja HE 59/2002, s. 48–49.

⁷² Siiki 2002, s. 104, 108. Ks. työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudesta käytännössä Saloheimo 2003, s. 89: ”Vaikuttamisen aste on tosin rajoitettu, sillä työsuojeluyhteistoiminta on lähinnä osapuolten välistä tiedottamista ja neuvonpitoa, jossa ei yleensä tehdä työnantajaa sitovia päätöksiä.”

Työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa työsuojeluasioissa säännellään laajemmin ja yksityiskohtaisemmin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006, myöhemmin TSVValvL) ja sen 5 luvussa. TTurvL:ia säädettäessä annetussa hallituksen esityksessä TTurvL 3:17 §:n asema TSVValvL:ia edeltäneen lain työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973, myöhemmin VTSValvL) rinnalla⁷³ määritellään näin: ”Näitä [VTSValvL] säännöksiä sovelletaan silloin, kun työpaikalla säännöllisesti työskentelevien työntekijämäärä ylittää tietyn rajan. Yhteistoiminnan merkitys työsuojelun edistämiseksi on kuitenkin keskeinen pienemmilläkin työpaikoilla. Tämän vuoksi ehdotetaan tässä laissa säädettäväksi yleissäännös [TTurvL 3:17 §] --.”⁷⁴ TSVValvL 5:27.2 §:n mukaan TTurvL:n työsuojelusäädösten noudattaminen on riittävää työpaikalla, jossa ei ole työsuojelutoimikuntaa eikä työsuojeluvaltuutettua. Pienemmän työpaikan raja onkin luettavissa TSVValvL 5:29.1 §:stä, jonka mukaan työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen, mikäli työpaikalla työskentelee säännöllisesti *vähintään kymmenen työntekijää*⁷⁵. Myös muissa työpaikoissa työsuojeluvaltuutettujen valinta on mahdollista, ja myös tällöin työsuojelun yhteistoimintaan on sovellettava yksityiskohtaisempia TSVValvL:n säännöksiä.

Merkittävin ero yleisen TTurvL:n työsuojelusäännöksen ja yksityiskohtaisten TSVValvL 5 luvun säännösten välillä on juuri yhteistoimintahenkilöiden ja -toimielimien⁷⁶ nimittäminen. TSVValvL:ssa näiden yhteistoimintahenkilöiden ja -toimielimien tehtävät ja oikeudet on tarkasti säännelty. TTurvL:n säätämien velvoitteiden toteuttamiseksi tarvittavat toimenpiteet määrittää vasta käytäntö ja sen esiin tuomat tarpeet⁷⁷. Tarkoitus niin TSVValvL:n kuin myös TTurvL:n säännösten takana, tarve yhteistoimintaan, on kuitenkin sama. TSVValvL 5:22 §:n mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

⁷³ TTurvL:n ja TSVValvL:n yhteistoimintasäännösten välisen suhteen voidaan nähdä säilyneen samansuuntaisena uuden TSVValvL:n säätämisenkin jälkeen. Ks. esim. HE 94/2005, s. 6, 30 ja 33.

⁷⁴ HE 59/2002, s. 36. Ks. myös Hietala ym. 2010, s. 73, jossa TTurvL:n yhteistoimintaa koskevien säännösten mainitaan soveltuvan lähinnä pieniin työpaikkoihin, ja HE 94/2005, s. 30, jonka mukaan TTurvL 3:17 §:n säännökset ovat riittävät myös virka- tai työsuhteen suhteella vailla olevien työntekijöiden ja työn teettäjän väliseen yhteistoimintaan eikä tällaiseen yhteistoimintaan siten sovelleta TSVValvL 5 luvun säännöksiä.

⁷⁵ Vrt. TSVValvL 5:38.1 §: ”Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee *vähintään 20 työntekijää*, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta.”

⁷⁶ Ks. luku 2.3.2.

⁷⁷ HE 59/2002, s. 36.

Työsuojelun yhteistoiminta-asiat on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa. Yhteistoiminta-asiat määritellään TSValvL 5:26 §:ssä:

26 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;
- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
- 7) edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

TSValvL 5:23 § antaa mahdollisuuden työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille sopia keskenään yhteistoiminnan järjestämisestä kirjallisella sopimuksella toisin kuin TSValvL:ssa säädetään. TSValvL 5:24 § asettaa tälle sopimusoikeudelle kuitenkin rajoituksia. Sopimuksella ei voida rajoittaa työsuojeluvaltuutetun oikeutta tietojen saantiin, työsuojeluvaltuutetun oikeutta keskeyttää vaarallinen työ eikä heikentää työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa tai poistaa työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeutta koulutukseen, työsuojeluvaltuutetun oikeutta vapautukseen säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtäviensä hoitamista varten eikä työsuojeluvaltuutetun oikeutta ansionmenetyksen korvaukseen. Yhteistoiminnasta voidaan sopia myös työpaikalla erikseen, kunhan sopimuksen mukaiset työntekijöiden osallistumismahdollisuudet työsuojelun yhteistoimintaan ovat vähintään TSValvL:ssa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasolla.

2.3.2 Yhteistoimintahenkilöt

Työsuojelun yhteistoimintaan työpaikalla osallistuvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta, mutta oikeudellista vastuuta työturvallisuudesta heidän asemaansa ei kuulu.⁷⁸

Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja työsuojelun yhteistoiminnassa. TSValvL 5:28 §:n mukaan työnantajan on nimettävä työsuojelupäällikkö, jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu työnantajan ja esimiehien avustaminen tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön tehtävänä onkin ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työntekijöiden edustajana työsuojelun yhteistoiminnassa toimii työntekijöiden keskuudesta useimmiten kahdeksi vuodeksi kerrallaan valittu työsuojeluvaltuutettu. TSValvL 5:29 §:n mukaan työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitetut valtuutetut. Lisäksi toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät liittyvät hänen edustamiensa työntekijöiden työn turvallisuuden ja terveyden edistämiseen. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on asetettu TSValvL 5:31 §:ssä ja oikeudet 5:32–37 §:ssä. Työsuojeluvaltuutettu on muun muassa oikeutettu saamaan työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten ja asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista. Työsuojeluvaltuutetulla on myös TSValvL 5:36 §:n mukainen oikeus keskeyttää edustamiensa työntekijöiden osalta työ, josta aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle. Työn keskeyttäminen ei kuitenkaan saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyskannalta on välttämätöntä, ja työtä keskeytettäessä on huolehdittava siitä, että keskeytyksestä mahdollisesti aiheutuva haitta ja vaara on mahdollisimman vähäinen.

TSValvL 5:38 §:ssä säädetään työsuojelutoimikunnasta, joka on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työpaikalle, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina sekä työnantaja että työpaikan työntekijät. TSValvL 5:39 §:n mukaisesti työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on näistä suurempi, ja neljän-

⁷⁸ Hietala ym. 2010, s. 129. Saloheimo 2003, s. 90. Ks. yhteistoimintahenkilöiden työturvallisuusvastuusta tarkemmin luku 3.2.4.

nes sitä ryhmää, joka on näistä pienempi. Työsuojelupäällikkö osallistuu toimikunnan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen, mutta työsuojeluvaltuutetut ovat aina työsuojelutoimikunnan jäseniä.

Työehtosopimuksin on mahdollista määrätä työpaikalle myös työsuojeluasiamies, mutta laista työsuojeluasiamiestä koskevia säännöksiä ei löydy.⁷⁹

2.4 Työsuojelun erityisryhmät

2.4.1 Yhteiset työpaikat

Yhteisellä työpaikalla, joilla toimivien velvollisuuksia säännellään TTurvL 6 luvussa⁸⁰, tarkoitetaan työpaikkaa, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen. Tällaisia tilanteita syntyy lähes kaikilla toimialoilla ja peruseriaatteena on, että kukin työnantaja vastaa omien työntekijöidensä turvallisuudesta. Kuitenkin työnantaja voi joutua vastuuseen myös toisen työnantajan työntekijän tapaturmasta, jos hän on laiminlyönneillään vaarantanut omien työntekijöidensä turvallisuuden⁸¹.

Yhteisellä työpaikalla on TTurvL 6:49 §:n mukaisesti työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittäväällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Yhteisellä työpaikalla on oltava yksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja. Hänelle kuuluu sekä tiedottamisvelvollisuuksia että huolehtimisvelvollisuuksia TTurvL 6:50–51 §:n mukaisesti.

TTurvL sisältää erikseen säännöksiä yhteisestä rakennustyömaasta. TTurvL 6:52 §:n velvoitteet tulevat sovellettavaksi pääurakoitsijan asemassa olevaan työnantajaan tai rakennuskohdetta johtavaan ja valvovaan rakennuttajaan tai muuhun henkilöön. Velvollisen henkilön on huolehdittava siitä, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä muillekaan työn vaikutuspiirissä

⁷⁹ Meincke – Vanhala-Harmanen 2011, s. 145. Saloheimo 2003, s. 102.

⁸⁰ Ks. uuden työturvallisuuslain tuomista merkittävistä muutoksista yhteisen työpaikan sääntelyyn HE 59/2002, s. 17. Uudella työturvallisuuslailla yhteisen työpaikan toimijoiden velvoitteita on haluttu täsmentää ja selkeyttää sekä saattaa säännösten soveltamisala kattamaan kaikki yhteiset työpaikat toimialasta riippumatta. Vanhan työturvallisuuslain 43 a § kattoi nimittäin vain rakennusalan yhteiset työpaikat.

⁸¹ Hietala ym. 2010, s. 119, 122. Ks. myös Kuikko 2002, s. 125, jossa korostetaan, etteivät säännökset yhteisistä työpaikoista sinänsä vähennä yhteisellä työpaikalla toimivan työnantajan huolehtimisvelvoitetta omista työntekijöistään.

oleville. Monet yhteistä työpaikkaa koskevat säännökset tulevat suurimmilta osin sovellettaviksi myös yhteisellä rakennustyömaalla⁸².

Itsenäisen työsuorittajan velvollisuuksista yhteisellä työpaikalla säädetään TTurvL 6:53 §:ssä. Siinä säädetään itsenäisen työsuorittajan velvollisuudeksi noudattaa, mitä TTurvL:ssa säädetään liittyen työntekijän pätevyyteen, työssä tarvittaviin lupiin, vähimmäisikään, työssä käytettäviin koneisiin ja laitteisiin, niiden käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksiin sekä vaarallisiin aineisiin. TTurvL 6:53.3 §:n mukaan itsenäisen työsuorittajan on lisäksi noudatettava yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamiaan työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita.

Silloin, kun yhteiselle työpaikalle ei ole määritettävissä pääasiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa, on työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien ryhdyttävä yhteistoimintaan työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvasta haitasta tiedottamiseksi ja sen poistamiseksi. Kyse on työpaikkojen yhteisten vaarojen torjunnasta ja sitä säännellään tarkemmin TTurvL 6:54 §:ssä.

2.4.2 Muut erityiset työntekotilanteet

Muina erityisinä työntekotilanteina voidaan pitää esimerkiksi vapaaehtoistyötä, jota säännellään TTurvL 6:55 §:ssä⁸³. Työnantajalle kuuluu huolehtimisvelvollisuus myös vapaaehtoistyön tekijän turvallisuudesta ja terveydestä hänen työpaikalla ollessaan. Vastaavasti myös vapaaehtoistyön tekijän on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä hänen käyttöönsä annettuja henkilönsuojaimia ja apuvälineitä, vaikkei hän työsuhteessa työnantajaan olekaan.

Talkootyö omana erityisenä työntekotilanteenaan erotettuna vapaaehtoistyöstä ei kuulu TTurvL:n piiriin. Työsuojeluhallinto⁸⁴ kuitenkin suosittelee myös talkootyön organisoijia ja toimeksiantajia noudattamaan työsuojelusäädöksiä ja vakuuttamaan talkoolaiset tapaturman varalta, sillä korvausvastuuseen joutuminen vahingonkorvauslain perusteella voi tulla kyseeseen onnettomuuden seurauksena.

⁸² Hietala ym. 2010, s. 123. Saloheimo 2003, s. 35: "TTurvL:ssa rakennushankkeita säännellään yhteisten työpaikkojen "alatapauksena"."

⁸³ Ks. TTurvL:n soveltamisalan laajennuksesta myös työnantajiin, joiden työpaikalla tehdään vapaaehtoistyötä HE 59/2002, s. 28. Hallituksen esityksessä tuodaan myös mielenkiintoisesti esille tarve työsuojeluviranomaisten ja tuomioistuinten tapauskohtaiseen harkintaan määrittäessä rajanvetoa vapaaehtoistyön ja tavanomaisen harrastustoiminnan välille, sillä tavanomaiseen harrastustoimintaan TTurvL:ia ei sovelleta.

⁸⁴ Ks. työsuojeluhallinnosta annetun lain (16/1993) 1 §: "Työsuojeluhallinnon tehtävänä on sosiaali- ja terveysministeriön johdolla huolehtia työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta."

TTurvL:ia sovelletaan myös eräisiin muihin työntekotilanteisiin sen 1:4–7 §:n mukaisesti⁸⁵. Yksi kyseisissä lainkohdissa mainittu erityinen työntekotilanne on oppilaan ja opiskelijan työ koulutuksen yhteydessä. TTurvL 1:4.2 §:n mukaan tilanne, jossa oppilas tai opiskelija suorittaa opiskeluun liittyen työtä tai työharjoittelua tai tutustuu työelämään työpaikalla oppilaitoksen ulkopuolella, rinnastuu vuokratyön⁸⁶ tilanteeseen. Oppilaitoksen ja työn vastaanottajan velvoitteisiin tulee soveltaa, mitä TTurvL:ssa säädetään vuokratyöstä. TTurvL 1:3.1 §:n mukaan: ”Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (*vuokratyö*), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.” Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 3:18.3 §:n mukaan muun muassa oppisopimuskoulutuksessa⁸⁷ opiskelijan asema rinnastuu työntekijän asemaan ja opiskelijaan sovelletaan, mitä työntekijän osalta säädetään työturvallisuudesta. Yleissäännös opiskelijan työturvallisuudesta on luettavissa saman lain 3:19 §:stä. Sen mukaan työnantaja on vastuussa opiskelijoiden työturvallisuudesta työpaikalla myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimus- tai virkasuhteessa työnantajaan.

Lisäksi työssä, joka liittyy esimerkiksi asevelvollisuuden suorittamiseen, rangaistuksen suorittamiseen tai kuntoutukseen, sovelletaan TTurvL:n säännöksiä työnantajasta toiminnan järjestäjään ja työntekijästä toimintaan osallistujaan aina sen mukaan, miten työ, toiminta ja valvonta on organisaatiossa järjestetty. Työhön osallistuvia henkilöitä on siis tarpeen suojella aina vaara- ja haittatekijöiltä huolimatta siitä, onko kyseistä työtä tekevä työ- tai virkasuhteessa vai ei. Tavanomaiseen harrastustoimintaan ja ammattiurheiluun tai sotilaalliseen harjoitukseen TTurvL:ia ei kuitenkaan sovelleta.⁸⁸

⁸⁵ Uutta työturvallisuuslakia säädettäessä lain soveltamisala haluttiin nostaa asetustasolta kokonaisuudessaan suoraan laissa määriteltäväksi. Ks. tarkemmin HE 59/2002, s. 16–17, 24.

⁸⁶ Ks. tarkemmin vuokratyöstä työnantajan vastuun erikoistapauksena luku 3.2.1.

⁸⁷ Lain ammatillisesta koulutuksesta mukaan oppisopimus on opiskelijan ja työnantajan välillä tehty kirjallinen määräaikainen työsopimus.

⁸⁸ Siiki 2002, s. 23, 27. Ks. myös esim. Hietala ym. 2010, s. 127. Saloheimo 2003, s. 42–43.

3 Vastuu työturvallisuudesta

3.1 Vastuun määräytyminen

3.1.1 Rikosoikeudellinen vastuu

Työnantaja ja työnantajan edustajat vastaavat siitä, että TTurvL:n ja sen nojalla annettuja säännöksiä sekä muuta työsuojelulainsäädäntöä noudatetaan. Työntekijäkin voi joutua vastuuseen, mutta vain jos hän poistaa tai turmelee vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen, ohjeen tai varoitusmerkinnän. Työturvallisuusmääräysten rikkomisesta seuraa rangaistusvastuu, jonka syntymiseen riittää jo pelkkä määräysten vastainen olotila, vaikka mitään vahinkoa ei olisi tapahtunutkaan. Useimmiten syyte nostetaan kuitenkin silloin, kun laiminlyönti on johtanut työntekijän vakavaan vammautumiseen tai kuolemaan. Jotta työnantajan ja työnantajan edustajan työturvallisuusvelvoitteen laiminlyönti johtaa rikosoikeudelliseen vastuuseen, on teon oltava oikeudenvastainen, syyllisyyden on oltava osoitettavissa ja syy-yhteyden tuottamuksellisen menettelyn ja tapaturman välillä on oltava löydettävissä.⁸⁹

Työturvallisuusrikoksesta säädetään RL 47:1 §:ssä. Työturvallisuusrikos tuomitaan rangaistuksena työturvallisuusmääräysten rikkomisesta, työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta. Rangaistusseuraamuksena on sakko tai enintään yhden vuoden vankeus.⁹⁰

Työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja laiminlyö alaisensa työn valvomisen tai taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä huolehtimisen. Työnantajan on siis valvottava, että toisaalta työntekijät täyttävät heille kuuluvat turvallisuusvelvoitteet, ja toisaalta, että myös työnantajien alemmantason edustajat täyttävät omat velvollisuutensa. Pykälässä mainituilla työsuojelun taloudellisilla edellytyksillä tarkoitetaan työsuojelun aineellisia voimavaroja, kuten työsuojeluun

⁸⁹ Hietala ym. 2010, s. 19–20. Teoksessa mainitaan myös, että syyte työnantajan edustajaa kohtaan nostetaan keksimäärin kerran tuhatta tapausta kohden. Muut työturvallisuusmääräysten vastaisuudet tulevat korjatuksi työnantajan toimesta työsuojeluviranomaisen neuvojen ja kehotusten perusteella. Ks. myös Saloheimo 2003, s. 145. Kanerva 2008, s. 72–74.

⁹⁰ Ks. RL 47:1.1 §:

”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta:

- 1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, tai
- 2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämistä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,

on tuomittava *työturvallisuusrikoksesta* sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.”

osoitettuja investointeja. Toiminnan järjestämistä koskevilla edellytyksillä tarkoitetaan organisatorisia edellytyksiä, kuten pätevyyksiä, työnjaon selkeyttä sekä opastusta ja ohjausta. Vastuu kohdentuu aina yrityksen päätöksentekotasoon, mikäli laiminlyönti liittyy taloudellisiin, toiminnan järjestämistä ja muita työsuojeluedellytyksiä koskeviin säännöksiin. Laiminlyöminen sinänsä ei kuitenkaan ole vielä rangaistavaa. Rangaistavan laiminlyönnistä tekee vasta työturvallisuusmääräysten vastaisen tilanteen aiheuttaminen tai ylläpitäminen työpaikalla.⁹¹

RL 47:1.3 §:ssä työturvallisuusrikkoksen tunnusmerkistön täyttävien tekojen ulkopuolelle jätetään yksittäiset, työturvallisuuden kannalta vähäiset työturvallisuusmääräysten rikkomiset. Tällaisista työturvallisuusrikkomuksista on säädetty TTurvL 8:63 §:ssä. Kyseisen pykälän mukaisesti työnantaja, joka on tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt esimerkiksi erilaisten tarkastusten suorittamisen, suunnitelmien tekemisen tai ohjeiden antamisen, voidaan tuomita työturvallisuusrikkomuksesta sakkorangaistukseen.⁹² Huomionarvoista on, että työturvallisuusrikkomuksesta voidaan tuomita myös esimerkiksi työntekijä tai jopa täysin ulkopuolinen henkilö, joka luvattomasti ja ilman pätevää syytä poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän. RL 47:1 §:ssä säännellystä työturvallisuusrikkomuksesta voidaan rangaista vain työnantajana toimivaa luonnollista henkilöä, työnantajan edustajaa tai muuta nimenomaan laissa mainittua henkilöä – ei kuitenkaan esimerkiksi työntekijää, jolle ei kuulu työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuksia.⁹³ Rangaistukseen voidaan lisäksi tuomita vain, jos on rikottu sellaista säännöstä, jonka noudattaminen on pakollista. Standardit ovat hyvä esimerkki ohjeista ja

⁹¹ Siiki 2002, s. 133.

⁹² Ks. TTurvL 8:63.1-2 §:

”Työnantaja tai 7 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn

1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen;

2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen;

3) suojalaitteen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen tai asentamisen;

4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen;

5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai

6) tämän lain nähtävänä pitämisen,

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *työturvallisuusrikkomuksesta* sakkoon.

Työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan myös

1) se, joka luvattomasti tai ilman pätevää syytä tahallaan tai huolimattomuudesta poistaa tai turmelee tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen taikka ohje- tai varoitusmerkinnän,

2) 52 a §:ssä tarkoitettu henkilö, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö huolehtia tekemissään sopimuksissa tai muutoin käytettävissään olevin keinoin yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevän henkilön tunnistetta koskevasta mainitussa pykälässä säädetystä velvollisuudesta tai

3) itsenäinen työsuorittaja, joka yhteisellä rakennustyömaalla laiminlyö 52 a §:ssä tarkoitettua tunnisteen näkyvillä pitämisen työmaalla liikkuaan.”

⁹³ Hietala ym. 2010, s. 80–81. Ks. myös Saloheimo 2003, s. 134–135, 147.

suosituksista, joihin viitataan lainsäädännössä, mutta joiden noudattaminen on yleensä vapaaehtoista.⁹⁴

Mahdollisia muita työturvallisuutta koskevia rikosnimikkeitä ovat laiteturvallisuusrikkomus, kuolemantuottamus, törkeä kuolemantuottamus, vammantuottamus, törkeä vammantuottamus ja vaaran aiheuttaminen. Työturvallisuusrikoksia käsiteltäessä periaatteena on rikoshyödyn menettäminen. Rikoshyödystä kyse on lähinnä silloin, kun työsuojelu on jätetty hoitamatta taikka kun ei ole panostettu riittävästi työsuojeluasioiden kuntoon saattamiseen. Rikoshyöty, joka tulee menettää, on lainvastaisella toiminnalla aiheutunut taloudellinen voitto.⁹⁵

3.1.2 Laiminlyönnin tahallisuus ja tuottamuksellisuus

Työturvallisuusrikoksille tyypillistä on, että niistä rangaistaan tuottamuksen perusteella. Rangaistuksen edellytykseksi ei siis vaadita tahallista lainvastaista tekoa. Tuottamuksellista menettelyä, joka voi olla lievää, lievää törkeämpää tai törkeää, voi olla varomattomuus, huolimattomuus, ajattelemattomuus tai laiminlyönti. Hyvä esimerkki työnantajan tuottamuksellisesta menettelystä on työntekijöiden valvonnan laiminlyönti. Se, onko työnantajan toiminnassa ollut kyse tuottamuksesta vai ei, todetaan joko suoraan siitä, onko työnantaja laiminlyönyt toimimisvelvollisuutensa, tai vertaamalla työnantajan toimintaa siihen, miten huolellinen ja ammattitaitoinen ihminen olisi toiminut samassa tilanteessa.⁹⁶ RL 3:7 §:n mukaan tuottamuksesta on kyse tekijän menettelyn ollessa huolimaton. Huolimaton menettely on, jos tekijä rikkoo olosuhteiden edellyttämää ja häneltä vaadittavaa huolellisuusvelvollisuutta, vaikka hän olisi kyennyt sitä noudattamaan.

Myös ankara vastuu eli tuottamuksesta riippumaton vastuu voi tulla poikkeustapauksissa kyseeseen. Poikkeustapauksiin kuuluvat yhteiskunnan kannalta poikkeusvaaralliset alat, kuten raideliikenne ja ydinvoimalat. Ankara vastuu siirtää työnantajan vastuulle kaikki vaarallisen toiminnan aiheuttamat vahingot riippumatta tuottamuksesta. Oikeuskäytännössä ankara vastuu on lisäksi ulotettu tilanteisiin, joissa käytetään suuria energiamääriä tai vaarallisia aineita.⁹⁷

3.1.3 Vahingonkorvausvastuu

Työturvallisuusmääräysten rikkomisesta voi seurata myös vahingonkorvausvastuu. Vahingonkorvausvastuu voi syntyä rikosoikeudellisen vastuun lisäksi, mutta myös rikosvastuusta erillään. Laiminlyönti, joka on niin vähäinen, ettei siitä koidu rangaistusta, voi siitä huolimatta aiheuttaa vahin-

⁹⁴ Siiki 2002, s. 132. Ks. tarkemmin standardien noudattamisesta Saloheimo 2003, s. 137–138.

⁹⁵ Kanerva 2008, s. 79.

⁹⁶ Hietala ym. 2010, s. 20–21. Saloheimo 2003, s. 142–143.

⁹⁷ Hietala ym. 2010, s. 21. Kuikko 2002, s. 37–38. Siiki 2002, s. 141.

koa työntekijälle. Edellytyksenä vahingonkorvausvastuun syntymiselle kuitenkin on se, että työntekijälle aiheutuu vahingonkorvauslain (412/1974, myöhemmin VahL) mukaan tai sopimusrikkomukseen perustuva korvattava vahinko^{98, 99}.

Vahingonkorvauksia voi hakea esimerkiksi tapaturman aiheuttamista henkilö- ja omaisuusvahingoista tai aineettomista vahingoista. Vahingonkorvausvastuun syntyminen edellyttää syy-yhteyttä. Vastuuseen tulee asettaa se, jonka laiminlyönti tapaturman on aiheuttanut, jollei teon takana ole yllätyksellisyyttä tai poikkeuksellisuutta.¹⁰⁰ Vahingonkorvaukset, jotka aiheutuvat laiminlyönnistä johtuneesta työtapaturmasta, maksetaan suurilta osin lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kautta. Työnantajalle kuuluvan vakuuttamisvelvollisuuden mukaisesti työnantajan on otettava työntekijöilleen vakuutus työtapaturmien varalle. Vakuutus koskee pääsääntöisesti kaikkia työntekijöitä ja uudet työntekijät tulevat vakuutuksen piiriin automaattisesti. Työtapaturmaan joutunut työntekijä voi tuomioistuimessa vaatia tapaturmavakuutuksen olemassaolosta riippumatta työnantajalta, joka on menetellyt tuottamuksellisesti, korvausta niiltä osin, mitä tapaturmavakuutus ei korvaa. Tapaturmavakuutuksesta ei korvata kipua ja särkyä^{101, 102}.

VahL 3:1.1 §:n mukainen isännänvastuu näyttäytyy niin, että työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Työnantaja on velvollinen korvaamaan myös vahingon, jonka on aiheuttanut sellainen itsenäinen yrittäjä, joka huomioon ottaen toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet on rinnastettava työntekijään¹⁰³.

⁹⁸ Ks. esim. Virtanen 2011, s. 7, jossa vahinko määritellään sen kohteen (eli vahingonkärsijän) kannalta negatiiviseksi, ulkopuolisesta syystä sattuneeksi tapahtumaksi.

⁹⁹ Hietala ym. 2010, s. 19–20, 28. Ks. vahingonkorvausvastuun ja rikosoikeudellisen vastuun erilaisista mahdollisista yhdistelmistä myös Saloheimo 2003, s. 132.

¹⁰⁰ Hietala ym. 2010, s. 28, 36. Ks. myös Virtanen 2011, s. 335.

¹⁰¹ Kipu ja särky voidaan korvata vastuuvakuutuksen kautta. Ks. Virtanen 2011, s. 60: ”Vahingonkorvausvastuuseen suoraan vaikuttava vakuutuslaji on vastuuvakuutus. Vastuuvakuutuksessa sovitaan vakuutuksenottajan mahdollisen vahingonkorvausvastuun kattamisesta tästä vakuutuksesta vakuutusmäärän ja -ehtojen puitteissa. -- Tietyille toimialoille on kehitetty omia vastuuvakuutuksia, ja lisäksi yritys voi saada elinkeinotoimintaansa varten vastuuvakuutuksen, jos vakuutusyhtiö tällaisen myöntää.”

¹⁰² Äimälä – Åström – Rautiainen – Nyyssölä 2007, s. 187–189. Siiki 2002, s. 131.

¹⁰³ Ks. esim. Hemmo 2005, s. 57–58, jossa korostetaan sitä, että itsenäisten yrittäjien aiheuttamat vahingot eivät kuitenkaan kuulu toimeksiantajan isännänvastuun piiriin, mikäli yrittäjä ei ole työntekijään rinnastettavassa asemassa. Sopimuksenulkoisen korvausvastuun kannalta itsenäiselle yritykselle on siis mahdollista antaa suoritettavaksi tehtäviä ilman, että toimeksiantaja tulee vastuulliseksi tahoksi itsenäisen yrittäjän kolmannelle aiheuttamista vahingoista. Arvioitaessa itsenäisen yrittäjän asemaa otetaan huomioon laissa mainitut toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet. Sopimusperusteisessa vastuussa isännänvastuu ei rajoitu – toimeksiantaja vastaa kaikkien apulaisensa teoista kuten omistaan. Itsenäisen yrittäjän oma vastuu aiheuttamista vahingoista on normaalia lievempää. Se rinnastuu työntekijän vastuuasemaan. Vrt. TTurVL:n säädöksiin itsenäisestä työnsuorittajasta. Ks. esim. HE 59/2002, s. 17, 52, jossa TTurVL:n soveltamisen ulkopuolelle rajataan itsenäisen työnsuorittajan työ muulloin kuin hänen työskennellessään yhteisellä työpaikalla, jossa hänen työnsä voi vaikuttaa muiden työntekijöiden turvallisuuteen. Itsenäiselle työnsuorittajalle, jolla tarkoitetaan yrittäjää tai ammatinharjoittajaa, joka toimeksianto- tai vastaavaan sopimukseen perustuen tekee työtä itse omissa nimissään, on asetettu yhteisellä työpaikalla velvoite huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä yhdessä työntekijöiden työnantajan kanssa.

Työtapaturman kohteena olleelle työntekijälle vahingonkorvausvastuussa on ensisijaisesti työnantaja, vaikka tämä ei olisikaan vahingon varsinainen aiheuttaja. Vahinko on voinut sattua esimerkiksi työnantajan edustajan laiminlyönnin seurauksena. Tässä tilanteessa rikosoikeudellinen ja vahingonkorvausvastuu sekä niiden seuraamukset kohdistuvat eri henkilöihin, rikosoikeudellinen työnantajan edustajaan ja vahingonkorvauksellinen työnantajaan.¹⁰⁴

Vahingosta, joka on aiheutunut työnantajan palveluksessa olevan virheen tai laiminlyönnin¹⁰⁵ seurauksena toiselle työntekijälle tai ulkopuoliselle henkilölle, vaadittava korvaus tulee siis ensisijaisesti työnantajan maksettavaksi, mutta korvausta voi vaatia myös vahingon aiheuttaneelta työntekijältä sen jälkeen, jos käy ilmi, että korvausta ei saada perittyä työnantajalta. Lisäksi on mahdollista, että vahingon aiheuttaja joutuu korvaamaan vahingonkärsineelle maksetun korvauksen mukaisen määrän takaisin työnantajalle, mikäli kyse ei ole vain lievistä tuottamuksesta. Tahallisesti aiheutusta vahingosta seurauksena voi olla täysi korvaus, mutta tuottamuksellisesti aiheutetun vahingon korvausta voidaan alentaa. Koska vahingonkorvausta voidaan vaatia aina myös työnantajalta, jonka palveluksessa laiminlyönnin tai tuottamukselliseen tekoon syyllistynyt työnantajan edustaja on ollut, muodostuu työnantajan korvausvastuu hyvinkin laajaksi. Työnantaja vastaa työntekijöille aiheutuneista vahingoista laiminlyöntien seurauksena, työntekijöiden aiheuttamista vahingoista toisille työntekijöille, omien työntekijöiden aiheuttamista vahingoista ulkopuolisille ja aliurakoitsijoiden tai vuokratyövoimayrityksen työntekijöille.¹⁰⁶ Työntekijän oma myötävaikutus tapaturman syntymiseen vähentää tai poistaa kokonaan työnantajan vastuun¹⁰⁷.

Vahingonkorvaus voi olla myös sopimusperusteinen. Tällöin työsuhteessa oleva työntekijä perustaa vahingonkorvausvaatimuksensa työsopimuslain (55/2001, myöhemmin TSL) säännöksiin ja työ sopimukseen. TSL 2:3.1 §:ssä säädetään, että työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta TTurvL:n säännösten mukaisesti. Työturvallisuudesta huolehtiminen on siis myös työnantajan sopimusvelvollisuus. Sopimusperuste-

¹⁰⁴ Siiki 2002, s. 139. Ks. työnantajan isännänvastuun perusteista Virtanen 2011, s. 219–220, ja Mielityinen 2006, s. 362–363. Mielityinen ottaa esille esimerkiksi työnantajan mahdollisuuden hajauttaa vahinkokustannukset omille asiakkailleen tai vastuuvakuuttajalleen perusteena työnantajan isännänvastuulle.

¹⁰⁵ Ks. Virtanen 2011, s. 89, 227–228, jonka mukaan virhe tai laiminlyönti tarkoittaa käytännössä tuottamusta, jolla tarkoitetaan huolellisuusvelvollisuuden rikkomista. Jokaiselta voidaan edellyttää tietyn tasoista huolellisuutta elämässään.”

¹⁰⁶ Hietala ym. 2010, s. 37–39. Ks. kanavointisäännöstä Virtanen 2011, s. 229–233.

¹⁰⁷ Hietala ym. 2010, s. 46. Ks. yleisesti vahingonkärsineen omasta myötävaikutuksesta Virtanen 2011, s. 512.

sen vahingonkorvauskanteen suhteen vastuullisena tahona on aina työnantaja, vaikka vahinko olisi ollut seurausta työnantajan edustajan laiminlyönnistä.¹⁰⁸

3.2 Vastuutahot

3.2.1 Työnantaja

Lähdettäessä selvittämään työturvallisuusvastuun jakautumista yrityksessä, on lähtökohtana, että jotakin laissa mainittua työsuojeluvelvollisuutta on laiminlyöty. Vastuussa laiminlyönnistä on se henkilö, joka velvollisuutensa on laiminlyönyt. Vastuu edellyttää kuitenkin sitä, että kyseisellä henkilöllä on ollut mahdollisuus hoitaa velvollisuutensa, ja, että hän on ollut tai hänen olisi pitänyt olla tietoinen työturvallisuusmääräysten vastaisesta tilasta. Vastuuta ja seuraamuksia ei voi nähdä olevan, jos työturvallisuuden osalta kaikki mahdollinen valtuuksien rajoissa on tehty.¹⁰⁹

Vastuu TTurvL:n noudattamisesta kuuluu työnantajalle ja työnantajan edustajille. RL 47:8 §:n mukaan työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. Työnantaja voi olla yksityis- tai julkisoikeudellinen yhteisö, mutta myös luonnollinen henkilö¹¹⁰.

Oikeushenkilöä ei yleensä voida asettaa rangaistusvastuuseen, ja oikeushenkilöön kohdistuukin suppeampia rangaistusseuraamusmahdollisuuksia kuin luonnollisiin henkilöihin. RL 9:1.1 §:ssä säädetään kuitenkin mahdollisuus yhteisön, säätiön tai muun oikeushenkilön tuomitsemiseen rikoksen johdosta yhteisösakkoon, mikäli oikeushenkilön toiminnassa on tehty rikos.¹¹¹ Oikeushenkilön rangaistusvastuun¹¹² edellytyksiä on täsmennetty RL 9:2.1 §:ssä, jonka mukaan oikeushenkilö voidaan tuomita yhteisösakkoon, mikäli oikeushenkilön lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johtoon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka mikäli oikeushenkilön toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi. Yhteisösakon rahamäärä voi olla jotakin 850–850 000 euron välillä.

¹⁰⁸ Siiki 2002, s. 140. Ks. sopimusvastuutilanteista Virtanen 2011, s. 218: ”Nämä tilanteet eivät kuitenkaan ole varsinaista työnantajan vastuuta vaan normaalia sopimusvastuuta, johon liittyy vastuu kaikkien sopimuksen täytäntöönpanossa käytettyjen apulaisten (myös työntekijöiden) mahdollisesti tekemistä virheistä.”

¹⁰⁹ Hietala ym. 2010, s. 24–25. Ks. myös Saloheimo 2003, s. 142–146.

¹¹⁰ Hietala ym. 2010, s. 82. Saloheimo 2003, s. 147.

¹¹¹ Ks. RL 9:3.1 §, jossa määritellään rikoksentekijän ja oikeushenkilön välinen suhde: ”Rikos katsotaan oikeushenkilön toiminnassa tehdyksi, jos sen tekijä on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi ja hän kuuluu oikeushenkilön johtoon tai on virka- tai työsuhteessa oikeushenkilöön taikka on toiminut oikeushenkilön edustajalta saamansa toimeksiannon perusteella.”

¹¹² Ks. RL 47:9 §: ”Työturvallisuusrikokseen sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään.”

RL 9:4 §:n mukaan yhteisösakko voidaan jättää tuomitsematta teon vähäisyyden tai seuraamusten kohtuuttomuuden perusteella. Kohtuuttomana yhteisösakkoon tuomitsemista voidaan pitää muun muassa, jos sellainen pienen oikeushenkilön johtoon kuuluva henkilö, jonka omistusosuus oikeushenkilössä on suuri tai jonka henkilökohtainen vastuu oikeushenkilön velvoitteista on merkittävä, tuomitaan samalla rikoksesta rangaistukseen. Tuomitun rangaistuksen ja vastuun kohdentumisen kannalta merkitystä on myös yritysmuodolla. Yksityistä elinkeinonharjoittajaa ei tuomita yhteisösakkoon, vaan työturvallisuusrikoksesta tai -rikkomuksesta sakkoon, kuten luonnollinen henkilökin. Jatkossa tässä luvussa työnantajalla tarkoitetaan nimenomaan luonnollista henkilöä.

Työnantajan on aina täytettävä työsuojelusäännöksissä säädetty vaatimustaso. Jo pelkkä vaatimustason alittaminen on esimerkiksi työnantajan huolehtimisvelvollisuuden rikkomista eli kielletyn riskin ottamista. Jos työnantaja toimii täsmällisesti säädettyjen toimenpiteiden mukaisesti, huolehtimisvelvollisuus on täytetty, eikä vastuuseen asettamiselle ole perusteita. Aina vaadittu vähimmäistaso ei ilmene suoraan lain säännöksistä. Silloin työnantajan on otettava huomioon olemassa olevien riskien laatu ja suuruusluokka, toimenpiteiden taloudelliset ja muut vaikutukset sekä yrityksen että yhteiskunnan kannalta. Saavutettavien etujen ja tehtävien toimenpiteiden kustannusten tulisi olla suhteellisuusperiaatteen mukaisessa tasapainossa.¹¹³

Työnantajan vastuun erikoistapauksena voidaan pitää työvoiman vuokrauksen ja alihankinnan seurauksena syntyviä vastuita. Vuokratyöllä tarkoitetaan TTurvL 1:3 §:n tilannetta, jossa työnantaja käyttää johtonsa ja valvontansa alaisena toisen palveluksessa olevaa työvoimaa. Työnantaja-asema ja sitä kautta vastuu perusvelvollisuuksista, kuten työterveyshuollon järjestämisestä, on työnvoimaansa vuokraavalla työnantajalla myös siinä tilanteessa, jos hänen työntekijänsä työskentelevät toisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Lisäksi vuokraavan työnantajan tulee huolehtia siitä, että luovutettava työvoima vastaa ammattitaidoltaan ja muilta ominaisuuksiltaan sen työn vaatimuksia, jota vastaanottava työnantaja on ilmoittanut heillä teettävänsä.¹¹⁴ Vuokratyön vastaanottava taho on työn aikana velvollinen noudattamaan TTurvL:n työnantajaa koskevia säännöksiä. TTurvL 1:3.3 §:n mukaan työn vastaanottajan on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Vuokratyöstä tehdyn sopimuksen kohteena on työsuoritus. Alihankinnassa kyse taas on tietyn lopputuloksen aikaansaamisesta, eli sopimuksen kohteena on valmis työn tulos. Työvoiman alihankin-

¹¹³ Siiki 2002, s. 33–34, 39. Ks. myös Koskinen 1987, s. 173–178.

¹¹⁴ Hietala ym. 2010, s. 89. Saloheimo 2003, s. 40–41.

nan seurauksena syntyvä vastuutilanne eroaakin selvästi edellä esitetystä työvoiman vuokrauksen seurauksena syntyvästä vastuutilanteesta. Alihankintatilanteessa jokainen työnantaja on vastuussa omista työntekijöistään. Siten velvollisuudet ja vastuu työn johdosta ja valvonnasta säilyvät alihankintaa tekevällä työnantajalla. Työn tilaavan työnantajan velvollisuus huolehtia työpaikan fyysisestä turvallisuudesta parantaa kuitenkin myös alihankkijan työntekijöiden turvallisuutta, vaikka tilaavalle työnantajalle vastuuta alihankkijan työntekijöiden turvallisuudesta ei kohdistukaan. Erityistilanteen työvoiman alihankinnan vastuisiin muodostaa yhteisen työpaikan tilanteet.¹¹⁵ TTurvL 6:49 §:n mukaan työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen, on työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. TTurvL 6:50 §:ssä työpaikan olot tuntevalle, eli alihankintatilanteessa tilaavalle, työnantajalle on asetettu velvoite huolehtia siitä, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät, eli esimerkiksi alihankkijatyönantaja ja alihankkijan työntekijät, saavat tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista.

Työntekijän, työnantajan tai muun henkilön kodissa tehtävä työ muodostaa poikkeuksen työnantajan vastuun laajuuteen. Tällaisissa olosuhteissa työnantajalle ei voida asettaa velvollisuuksia, joiden toteuttaminen ei ole hänelle mahdollista.¹¹⁶ TTurvL 1:5 §:n mukaisesti velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä TTurvL:ssa säädetään koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten tai haitallisten aineiden työssä käyttämisestä.

3.2.2 Työnantajan edustaja

RL 47:8 §:ssä määritellään myös työnantajan edustaja. Työnantajan edustaja on työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsen ja se, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä. Työnantajan edustajista vastuullisia ovat kaikki ne, joille on annettu työnantajalle

¹¹⁵ Hietala ym. 2010, s. 90. Siiki 2002, s. 18. Saloheimo 2003, s. 41–42.

¹¹⁶ Kuikko 2002, s. 30.

kuuluvaa työn johto- ja valvontaoikeutta, niin sanottua direktio-oikeutta¹¹⁷. Työnantajan edustajalla tarkoitetaan Siikin mukaan:

- ”työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä, kuten osakeyhtiön toimitusjohtajaa ja hallituksen taikka kunnanvaltuuston ja kunnanhallituksen jäsentä, tai
- sitä, joka työnantajan sijasta johtaa tai valvoo työtä.”¹¹⁸

Hallituksen esityksessä RL:n muuttamiseksi työnantajan edustajan tärkeimmäksi vastuuaseman tunnusmerkiksi asetetaan jonkinasteinen esimiesasema. Esimiesaseman tulee hallituksen esityksen mukaan käydä ilmi henkilön tosiasiallisista tehtävistä ja päätäntävaltuuksista eikä esimerkiksi puhtaasti ammattinimikkeestä. Esimieheltä edellytettävän käsky- ja työnjohtovallan takia esimerkiksi työkunnan etumiehet ja kärkimiehet tavallisina työntekijöinä jäävät työnantajan edustajan vastuuaseman ulkopuolelle.¹¹⁹

Työnantajan edustajat voidaan jakaa kolmeen ryhmään: ylin johto, keskijohto ja työnjohto¹²⁰. Työsuojeluvastuun on nähty jakautuvan näiden kolmen ryhmän mukaisesti niin, että ylin johto vastaa työsuojelun yleisistä toimeenpanomääräyksistä, yleisestä valvonnasta, toimintaedellytysten turvaamisesta ja varmistamisesta sekä esimiesten valinnasta. Keksijohdon tehtäviin lukeutuvat työturvallisuusvalvonnan organisointi ja työturvallisuustietouden välittäminen, koneiden ja laitteiden hankinta ja valvonta sekä työturvallisuusohjeiden laatiminen ja julkaiseminen. Työnjohtotason vastuulle jäävät opastusvelvollisuus ja valvontavelvollisuus.¹²¹ Tällainen jako ylimpään johtoon, keskijohtoon ja työnjohtoon ei toimi joka yrityksen kohdalla. Ryhmiä voi olla enemmän tai vähemmän, mutta työsuojelutehtävät on silti aina hoidettava. Vastuu työsuojelusta on ylimmällä johdolla, mikäli muita vastuutahoja ei ole erikseen määritetty.¹²² Rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen yhteydessä annetussa hallituksen esityksessä on nostettu esiin työturvallisuusrikoksista langetettavien rangaistusten ennaltaehkäisevää vaikutusta vähentävänä tekijänä se, että seuraamukset useimmissa tapauksissa kohdistuvat keski- tai alijohdon edustajiin. Kokonaisuudistuksessa onkin haluttu kiinnittää huomiota sellaisten tunnusmerkistöjen muotoiluun, että työturvallisuutta yleisesti ja laaja-

¹¹⁷ Hietala ym. 2010, s. 84. Ks. myös Kanerva 2008, s. 74. Saloheimo 2003, s. 149.

¹¹⁸ Siiki 2006, s. 181.

¹¹⁹ HE 94/1993, s. 177.

¹²⁰ Ks. kuhunkin työnantajan ryhmään kohdistuneista syyteistä ja tuomituista Koskinen 1987, s. 131: Koskinen esittelee tutkimuksen, jossa korkeimman oikeuden julkaistuissa ratkaisuissa vuosilta 1978–1984 ylimmästä johdosta syytettynä on ollut 5 henkilöä ja heistä on tuomittu 5, keskijohdosta syytettynä on ollut 8, heistä on tuomittu 5 ja alijohdosta syytettynä on ollut 8 ja heistä 6 on tuomittu.

¹²¹ Hietala ym. 2010, s. 25. Vrt. vastaavaan työsuojeluvastuun jakautumislistaukseen Kanerva 2008, s. 76–77. Saloheimo 2003, s. 153.

¹²² Hietala ym. 2010, s. 104. Kanerva 2008, s. 75–76.

alaisesti vaarantavien menettelyjen ja luonteeltaan rakenteellisten työturvallisuustoimien laiminlyöntien seuraamukset kohdistuisivat ylempiin esimiehiin.¹²³

TTurvL:ssa määriteltyä vastuuta ei voi yksinään siirtää. Jokainen työnantajan edustaja vastaa työturvallisuudesta oman toimivaltansa rajoissa. Jos ylemmän tason työnantajan edustaja estää omilla toimenpiteillään työturvallisuutta parantavat toimet, lakkaa noista toimista tehtävänsä ja toimivaltansa perusteella vastuussa olevan edustajan vastuu. Vaikka TTurvL:ssa määriteltyä vastuuta ei voidakaan yksinään siirtää, on tehtävää, jonka mukaan vastuu määräytyy, mahdollista siirtää. Työturvallisuustehtäviä voidaan siis delegoida työnantajien keskuudessa alemmille tahoille.¹²⁴ Luvussa 3.4.2 delegointia vastuun rajoittumisperusteena käsitellään lisää.

3.2.3 Työntekijä

Työntekijän TTurvL:n mukainen vastuu rajoittuu lain 8:63.2 §:n mukaisiin tilanteisiin. Työturvallisuusrikkomuksesta tuomitaan suojeluvälineen tai -merkinnän poistanut henkilö. Tämän lisäksi työntekijä voidaan tuomita RL:n perusteella, mikäli hänen toimintansa on aiheuttanut kuoleman tai ruumiinvamman.¹²⁵

Hietala ja kumppanit ovat pohtineet sitä, mitä seurauksia mahdollisen työntekijän rangaistusvastuusäännöksen lisäämisellä TTurvL:iin voisi olla. Heidän mielestään säännöksellä saattaisi olla ennaltaehkäisevää vaikutusta työntekijöiden välinpitämättömään toimintaan¹²⁶ ja siitä aiheutuvaan työturvallisuusmääräysten rikkomiseen. Tällaiset tilanteet katsotaan nykysäädösten valossa usein työnantajan edustajan harjoittaman valvonnan laiminlyönneiksi ja siten työnantajan edustajan vastuun alaisiksi¹²⁷.¹²⁸

3.2.4 Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä ovat esimerkiksi työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunnan jäsenet ja työsuojeluasiamiehet. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden asemaan ei sinällään liity työturvallisuusvastuuta. Vaikka esimerkiksi työsuojelupäälliköllä, joka edustaa työnantajaa työsuojelun yhteistoiminnassa, on tärkeä työsuojelun kehittämistehtävä työnan-

¹²³ HE 94/1993, s. 176.

¹²⁴ Hietala ym. 2010, s. 24. Kanerva 2008, s. 75–76. Saloheimo 2003, s. 152.

¹²⁵ Hietala ym. 2010, s. 24. Saloheimo 2003, s. 150.

¹²⁶ Ks. esimerkiksi HE 59/2002, s. 36, jossa tuodaan esille yksittäisten työntekijöiden passiivisuuden aiheuttama uhka työpaikan työturvallisuudelle.

¹²⁷ Ks. tarkemmin jo rekrytointiprosessia ohjaavien toimintatapaohjeiden merkityksestä luvussa 5.2.1 vastauksena tähän ongelmaan.

¹²⁸ Hietala ym. 2010, s. 25.

tajan edustajana ja työsuojeluvaltuutetulla työntekijöiden edustajana, eivät he suoranaisesti vastaa työsuojelun toteuttamisesta työpaikalla. Työsuojelupäällikön vastuu välittämänsä tiedon ja ohjeiden oikeellisuudesta ei useinkaan johda oikeudelliseen vastuuseen. Työsuojelupäällikölle voi kuitenkin määräytyä työsuojeluvastuuta sen aseman perusteella, joka hänellä muuten on työnantajan edustajana. Näin voi käydä, mikäli työnantaja on delegoinut työsuojelupäällikölle hänen asemansa ulkopuolisia työsuojeluun liittyviä käytännön tehtäviä ja valtuuksia.¹²⁹

Työsuojeluvaltuutettu on vastuussa lähinnä vain hänet edustajakseen valinneille työntekijöille. TSValvL 5:36 § säättää työsuojeluvaltuutetulle oikeuden keskeyttää edustamiensa työntekijöiden työ, mikäli työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Jos työsuojeluvaltuutettu väärinkäyttää keskeyttämisoikeuttaan ja rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta olisi välttämätöntä, häneen voidaan kohdistaa vahingonkorvausvaatimuksia. Tätä voidaan pitää eräänlaisena muotona työsuojeluvastuusta. Asemaansa liittyviä muita työsuojeluvastuun muotoja työsuojeluvaltuutettuunkaan ei voida soveltaa. Samoin kuin työsuojelupäällikkö, voi työsuojeluvaltuutettukin joutua vastuuseen muiden hänelle määrättyjen tehtävien laiminlyönnistä, mikäli tehtävät ja toimivaltuudet ovat rinnastettavissa työnantajan edustajan, ei työntekijän, tehtäviin ja valtuuksiin.¹³⁰

3.2.5 Muut vastuutahot ja erityistilanteiden vastuista

TTurvL 1:7 § ulottaa työnantajaa ja työnantajan edustajia koskevien säännösten soveltamisen ja niiden pohjalta syntyvää työsuojeluvastuuta myös muille tahoille. Näitä muita vastuutahoja ovat muun muassa suunnittelija, koneen tai laitteen asentaja ja luvussa 3.2.2 jo mainittu yhteisellä työpaikalla toimiva pääasiallista määräysvalta käyttävä työnantaja.

Edellä esitetyistä vastuuasemista ja velvollisuuksista tulisi aina olla yrityksessä tietoisia. Tehtävä- ja vastuujako tulisi olla selkeä niin työnantajalle itselleen, hänen edustajilleen kuin työntekijöillekin, jotta he tietävät kenen puoleen kääntyä ongelmatilanteessa. Työtä uudelleen järjestettäessä ja organisaatiota uudistettaessa tehtävä- ja vastuujako voi kuitenkin hämärtyä. Onkin olemassa eräitä erityistilanteita, joiden luomiin vastuisiin on syytä luoda vielä pikainen katsaus. Näitä erityistilanteita ovat työskentely ilman välitöntä työnjohtoa, yksintyöskentely ja työnjohdon sijaisuusjärjestelyt.¹³¹

¹²⁹ Hietala ym. 2010, s. 86–89. Saloheimo 2003, s. 91. Ks. myös esim. Koskinen 1987, s. 146, 150.

¹³⁰ Hietala ym. 2010, s. 86–89. Ks. tarkemmin keskeyttämisoikeudesta ja keskeyttämisen seuraamuksista Saloheimo 2003, s. 109–112.

¹³¹ Hietala ym. 2010, s. 92–95. Saloheimo 2003, s. 151.

Pienryhmä- eli tiimityö eroaa perinteisestä työnteon järjestämisestä siinä, että perinteinen työnjohto puuttuu. Työryhmä itse vastaa töiden suunnittelusta ja jopa uusien työntekijöiden opastamisesta. Koska työntekijöitä ei voida asettaa laajaan, työnantajan vastuuseen rinnastuvaan vastuuseen, ei työturvallisuusvastuu tiimityötilanteissakaan siirry ryhmän jäsenille, ellei heille ole delegoitu sekä työsuojelutehtäviä että toimivaltuuksia niiden hoitamiseen. Tilanteessa, jossa työnjohtotaso puuttuu eikä tehtäviä ja toimivaltuuksia ole delegoitu tiimin jäsenille, siirtyy työsuojeluvastuu ylemmäs, ylemmille työnantajan edustajille.¹³²

Usein myös ylitöitä tehdessä työntekijä joutuu tilanteeseen, jossa hänen ammattitaitonsa ja osaamisensa korostuu, sillä työskentely tapahtuu ilman välitöntä työnjohtoa. Työnantajan ja sen edustajien kannalta merkitykselliseksi velvollisuudeksi nousee tällöin tarpeellisen ja kattavan opetuksen ja ohjauksen järjestäminen. Työntekijöille tulee antaa tarpeelliset ohjeet ja perehdytys, jotta he tietävät, miten toimia erityisesti ongelmatilanteissa. Työnantajan on myös valvottava, että näitä ohjeita ja ohjausta noudatetaan. Asianmukaisen ja riittävän opetuksen, ohjauksen sekä valvonnan määrittämisessä on otettava huomioon työntekijän ammattitaito ja kokemus.¹³³

Jotta yksintyöskentely on luettavissa vastuun kannalta erityistilanteiden joukkoon, on yksin tehtävään työhön liiyyttävä erityisiä vaaratekijöitä. Mikäli näin on, edellytetään työnantajalta tiettyjä toimenpiteitä – hänen tulee esimerkiksi järjestää mahdollisuus yhteydenpitoon ja avun hälyttämiseen. TTurVL 5:29 § säättää lisäksi työnantajalle velvollisuuden huolehtia siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnjohdon sijaisuusjärjestelyt ja niissä määräytyvät vastuut liiyyvät tilanteisiin, joissa työntekijän oma tai vakituinen työnjohto ei ole valvomassa. Työnantajan on myös näitä tilanteita varten tehtävä selväksi toimivaltasuhteet esimerkiksi erilaisin sopimuksin.¹³⁴

¹³² Hietala ym. 2010, s. 125. Kämäräinen 2006b, s. 17. Ks. myös Saloheimo 2003, s. 84: ”TTurVL:n mukaan organisaatiosta on aina löydyttävä joku, jolla on työnantajana tai tämän sijaisena päätösvalta ja vastuu työn turvallisuuteen vaikuttavista seikoista.”

¹³³ Hietala ym. 2010, s. 93–94, 125. Ks. työntekijäkohtaisuudesta Koskinen 1987, s. 184–188.

¹³⁴ Hietala ym. 2010, s. 95. Saloheimo 2003, s. 84–86.

3.3 Vastuun kohdentuminen

3.3.1 Vastuiden rinnakkaisuus

Vastuun kohdentumisen perussääntö löytyy RL 47:7 §:stä:

7 § Vastuun kohdentuminen

Tässä luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

Tapaturmaan johtaneita syitä voi olla useita, ja työpaikalla sattuneeseen tapaturmaan on voinut johtaa useamman henkilön laiminlyönti. Jokainen, joka on laiminlyönyt tehtäviään ja toimivaltuuksiensa mukaisia velvollisuuksiaan, voidaan asettaa vastuuseen. Laiminlyönnin tehneen henkilön vastuuta ei välttämättä sulje pois toisen laiminlyönnin tehneen henkilön vastuu, sillä rangaistusvaatimus on mahdollista kohdistaa useaan eri työnantajan edustajaan. Vastuu kohdistuu kuitenkin kaikkiin heihin, joilla on ollut määräysvalta niihin olosuhteisiin tai taloudellisiin ja muihin resursseihin, joilla tapaturma olisi ollut estettävissä tai tapaturmaan johtaneet olosuhteet olisi ollut korjattavissa, tai niihin, jonka tehtäviin korjausten tekeminen olisi kuulunut.¹³⁵ Hallituksen esityksen mukaan esituskinnassa, syyteharkinnassa ja oikeuskäsittelyssä tulisi löytää kaikki ne, jotka ovat velvollisuuksiensa laiminlyöntiin syyllystyneet.¹³⁶

3.3.2 Vastuun henkilöllinen ulottuvuus

Vastuun henkilöllinen ulottuvuus liittyy vastuun kohdentumiseen työnantajan edustajien keskuudessa. Erityisesti suurissa yrityksissä työskentelee useita työnantajan edustajan vaatimukset täyttäviä henkilöitä, jotka voivat joutua työturvallisuusvastuuseen. Tällöin joudutaan arvioimaan, kuka näistä henkilöistä on laiminlyönyt TTurvL:ssa säädetyn velvollisuutensa ja voidaan täten saattaa vastuuseen työsuojelurikoksesta.¹³⁷ Vastuun henkilöllisen ulottuvuuden ja vastuun kohdentumisen arvioinnin lähtökohtana on edellisessä luvussa esitelty RL 47:7 §. Sen mukaan arvioinnissa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen.

¹³⁵ Saloheimo 2003, s. 151. Siiki 2002, s. 137. Siiki 2006, s. 182.

¹³⁶ HE 94/1993, s. 177.

¹³⁷ Hietala ym. 2010, s. 99. Saloheimo 2003, s. 150–151.

Tehtävien ja toimivaltuuksien laadulla tarkoitetaan kunkin työnantajan edustajan tehtävien ja toimivaltuuksien sisältöä ja itsenäisyyttä. Toimivaltuuksiin liittyy oikeus ryhtyä erilaisiin toimenpiteisiin, mutta myös velvollisuus käyttää valtuuksia, kun tarve niin vaatii. Laajuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä esimiehen aseman mukaan määräytyviä tehtäviä ja toimivaltuuksia. ”Toimivaltuuksien laajuus kuvaa sitä, mitkä rajat päätösvallan käytölle on asetettu ja onko henkilöllä itsenäinen ratkaisovalta vai ainoastaan esitysvallta.”¹³⁸ Tehtävien ja toimivaltuuksien on oltava myös selviä.¹³⁹

Työturvallisuuslainsäädäntöön ei sisälly nimenomaisia säännöksiä siitä, miten vastuun työsuojelumääräysten noudattamisesta tulisi jakautua työnantajan ja sen edustajien keskuudessa. Vastuun kohdentuminen perustuu yrityksen sisällä vapaasti jaettuihin tehtäviin ja toimivaltuuksiin. Tehtävien ja toimivaltojen määrittely yrityksen sisällä lähtee jo työsopimuksesta. Yleisluonteisen työsopimuksen rinnalla voidaan käyttää kuitenkin myös erilaisia organisaatiokaavioita ja toimenkuvauksia. Käytännöllä on myös merkityksenä tehtävien jaon vakiinnuttua. Ratkaisuun vastuukysymyksiä ja työturvallisuusrikokseen syyllistymistä arvioitaessa vaikuttaa aina todellinen, tapauskohtainen tilanne, ja tuomioistuimella on arvioinnissa varsin vapaa harkintavalta. Arvioinnissa merkityksensä on myös sillä, voidaanko osoittaa, että syytetty henkilö on ollut tietoinen määräysten vastaisesta tilasta ja on tekemättä sille mitään hyväksynyt määräysten vastaisen olotilan jatkumisen.¹⁴⁰

Työsuojeluvastuuta on mahdollista delegoida siirtäen työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuksia asianmukaisesti. Vastuun henkilöllinen ulottuvuus määräytyy kuitenkin lopulta tosiasiallisen päätös- ja toimivallan mukaisesti. Tehtävä- ja toimivaltajaoissakin voi tapahtua tilannekohtaisia muutoksia.¹⁴¹

Vastuun henkilöllistä ulottuvuutta arvioitaessa merkitystä on myös henkilön pätevyydellä¹⁴². Tiettyyn tehtävään vaadittavan pätevyyden arvioi yleensä se ylemmän tason työnantajan edustaja, joka vastaa rekrytointipäätöksen tekemisestä. Jos rekrytointiprosessin kautta valitaan tehtävään, johon kuuluu delegoituja toimivaltuuksia ja vastuita, edustaja, jonka pätevyys tehtävän hoitamiseksi ei ole riittävä, ei vastuunkaan voida ainakaan kokonaisuudessaan kuuluvan hänelle. Päinvastoin ylempi edustaja voi joutua vastuuseen alemman edustajan pätemättömyyden seurauksista, jos ylempi edustaja on syyllistynyt laiminlyöntiin rekrytointiprosessissa jättäessään alemman edustajan pätevyyden

¹³⁸ Hahto 1998, s. 10.

¹³⁹ HE 94/1993, s. 177.

¹⁴⁰ Hietala ym. 2010, s. 100–101. Saloheimo 2003, s. 152. Kanerva 2008, s. 75.

¹⁴¹ Hietala ym. 2010, s. 100–101. Kanerva 2008, s. 75–76. Saloheimo 2003, s. 153.

¹⁴² Ks. esim. Hietala ym. 2010, s. 101–102: ”Joissakin lähinnä julkisen sektorin palvelussuhteissa muodollinen pätevyys on määritelty hyvin yksityiskohtaisesti. - - Lainsäädäntö ei eräitä erityistapauksia lukuun ottamatta aseta pätevyydelle erityisvaatimuksia.” Ks. myös Kanerva 2008, s. 76: ”Kunkin esimiehen oma **osaaminen ja koulutus** on oltava jatkuvan kehittämisen piirissä.”

riittäväällä tavalla varmistamatta. Arvioitavaksi jää, mikä vaikutus sillä on, jos henkilö on tieteen tahtoon ottanut hoitaakseen hänelle liian vaativia tehtäviä.¹⁴³

3.4 Vastuuta rajoittavat tekijät

3.4.1 Rajoittuneet vaikuttamismahdollisuudet

Työnantajan ja sen edustajan vastuu työturvallisuudesta on edellä esitetyllä tavalla työsuojelulainsäädännön perusteella varsin suuri. Vastuuta voidaan kuitenkin myös rajoittaa tapauskohtaisen harkinnan jälkeen tietyin edellytyksin. Tässä tutkielmassa vastuuta rajoittavat tekijät on jaettu toisaalta tekijöihin, jotka rajoittavat työnantajan vaikuttamismahdollisuuksia, ja toisaalta erilaisiin toimenpiteisiin, joilla vastuuta voi siirtää tai joiden seurauksena vastuulta voi välttyä. Työnantajan vastuun rajoittumisen mahdollisuus työnantajan rajoittuneiden vaikuttamismahdollisuuksien seurauksena johtuu TTurvL 2:8.2 §:stä, jossa sanotaan seuraavaa:

”Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.”

TTurvL 2:8 § sanamuodosta ilmenee laajemminkin jo yleisistä oikeusperiaatteista johtuvan tarpeellisuus- ja kohtuullisuusharkinnan (myöhemmin kohtuullisuusharkinta) tarve. Pykälän ensimmäisessä momentissa muun muassa sanotaan, että työnantajan on *tarpeellisilla* toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Erityisen vaarallista toimintaa harjoittavan vastuu on kuitenkin objektiivista eli ankaraa vahingonkorvausvastuun osalta.¹⁴⁴

Toinen työnantajan rajoittuneista vaikuttamismahdollisuuksista seuraava vastuun rajoittumisperuste on myös yleisen periaatteen mukainen: mikäli vahingoittunut työntekijä on myötävaikuttanut itse vahingon syntymiseen, voi työnantajan vastuu rajoittua joko kokonaan tai osittain. Työntekijän omana myötävaikutuksena voidaan pitää esimerkiksi työntekijän varomattomuutta tai ohjeiden vastaista toimintaa.¹⁴⁵

TTurvL 2:8.2 §:stä on lisäksi johdettavissa seuraavat vastuun rajoittumisperiaatteet: tosiasiallinen toimimismahdollisuus sekä ennakointi ja vaaran tiedostaminen. Työnantajan vastuun syntymisen edellytyksenä on se, että työnantajalla on ollut todellinen mahdollisuus vahingon estämiseen. Vastuuta ei synny, jos työnantajan ei ole ollut mahdollista havaita ja poistaa vahinkoon johtanutta puu-

¹⁴³ Hietala ym. 2010, s. 101–102. Ks. myös Kanerva 2008, s. 76. Kuikko 2002, s. 65.

¹⁴⁴ Hietala ym. 2010, s. 95. Kuikko 2002, s. 36. Koskinen 1987, s. 173–175.

¹⁴⁵ Hietala ym. 2010, s. 96. Saloheimo 2003, s. 160–162.

tetta. Vastuuta ei myöskään synny ennalta arvaamattoman tilanteen tai tapahtuman seurauksena syntyneestä vahingosta. Jo yleisten periaatteiden mukaan kukaan ei voi olla vastuussa vahingosta tai muista seurauksista, joita ei ole voitu ennakoita. Ennalta arvaamattomuutta arvioitaessa rima on kuitenkin melko korkealla.¹⁴⁶ Työnantajalla on nimittäin velvollisuus alansa asiantuntijana olla selvillä tai tarvittaessa hankkia selvitys toimialalle tai toiminnan luonteelle tunnusomaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta. Ennalta arvattavuus saakin sisältönsä pitkälti työn ja työpaikan vaarojen selvittämisestä ja tunnistamisesta. Mikäli työnantaja toimii työpaikan vaara- ja haittatekijöitä selvittäessään ja tunnistaessaan huolellisesti ja tulee käytettävissään olevien tosiseikkojen pohjalta siihen tulokseen, että haitallista seurausta ei ole odotettavissa, hänen voidaan katsoa ottaneen huomioon ennalta arvattavissa olevat seikat. Ennalta arvaamattomiin ja epätavallisiin olosuhteisiin työnantaja ei voi vaikuttaa, eikä asianmukaisilla varotoimilla varautua. Olosuhteita ei pidetä ennalta arvaamattomina vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole havainnut kyseistä vaara- tai haittatekijää.¹⁴⁷

3.4.2 Vastuun siirtyminen

Vastuun kannalta myös ilmoituksella esimiehelle tai työsuojelutarkastuksilla voi olla oma merkityksensä, mikäli vastuun voidaan noiden toimenpiteiden seurauksena nähdä siirtyneen tai vastuulta vältytyn. Työnantajan alemman tason edustajan tekemällä ilmoituksella ylemmälle esimiehelle voi olla vastuun poissulkemiseksi vaikutusta silloin, kun ilmoituksen kohteena olevan työturvallisuudessa havaitun puutteen korjaaminen edellyttäisi toimia, joihin alemman tason edustajan oma toimivalta ei yksi riitä. Kun tällaisesta puutteesta ilmoitetaan ylemmälle esimiehelle, vastuun nähdään siirtyvän hänelle ja tietoisuuden puutteesta tulisi johtaa puutteen korjaamiseen. Jos alemman tason edustaja ei kerro havaitsemastaan puutteesta esimiehelle vaan antaa työskentelyn jatkaa työturvallisuuden kannalta vaarallisissa oloissa, on hänkin mahdollisesti sattuneesta vahingosta vastuussa. Vastuu säilyy ilmoituksesta huolimatta alemman tason edustajalla silloin, jos hänellä katsotaan olevan riittävät toimivaltuudet itse puutteen korjaamiseen. Tällaisessa tilanteessa tehty ilmoitus jakaa vastuuta myös ylemmälle esimiehelle, sillä tämän olisi tullut valvoa, että alemman tason edustaja huolehtii puutteellisuuden korjaamisesta.¹⁴⁸

Työsuojeluviranomaiset eli aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet valvovat työsuojelusäännösten noudattamista työpaikoilla esimerkiksi työpaikkatarkastuksin. Työsuojeluviranomaiset tekevät tarkastuskäyntinsä usein vain yleisellä tasolla eli tarkastuksessa ei kiinnitetä niinkään huo-

¹⁴⁶ Hietala ym. 2010, s. 97. Kuikko 2002, s. 37.

¹⁴⁷ HE 59/2002, s. 28–29.

¹⁴⁸ Hietala ym. 2010, s. 98. Saloheimo 2003, s. 154. Koskinen 1987, s. 178–183.

miota yksittäisten koneiden suojausten tai työmenetelmien hyväksyttävyyteen. Tällaisilla tarkastuskäynneillä ei voidakaan nähdä olevan työnantajan vastuuta rajoittavaa vaikutusta. Merkitystä työnantajan vastuun kannalta voidaan kuitenkin nähdä olevan sellaisilla tarkastuksilla, jotka on kohdistettu tiettyyn yksityiskohtaan tai rajattuun kokonaisuuteen. Viranomaisen voidaan nähdä tällainen yksityiskohtainen tarkastus tehtyään antaneen hyväksynnän kyseiselle kohteelle. Jos tarkastuksen jälkeen kohteesta aiheutuu vaara tilanne, tulee tarkastukseen voida vedota työnantajan vastuun rajoittumiseksi.¹⁴⁹

Edellä vastuun henkilöllistä ulottuvuutta pohdittaessa esille on tuotu mahdollisuus vastuun delegointiin. Vastuun delegointi voidaan nähdä myös yhtenä keinona työnantajan vastuun rajoittumiseen – vastuuta voidaan delemoimalla siirtää ylemmän tason työnantajan edustajalta alemman tason edustajalle. Vastuu liittyy kuitenkin aina esimiehen todelliseen päätös- ja toimivaltaan. Pelkän vastuun siirtymisestä ei voida sopia irrallaan ilman, että toimivaltakin siirtyisi vastuun mukana.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Hietala ym. 2010, s. 99. Saloheimo 2003, s. 144–145.

¹⁵⁰ Hietala ym. 2010, s. 99–101. Kanerva 2008, s. 75–76.

4 Työnantajan vastuun rajoittuminen oikeuskäytännössä

4.1 Tutkimuksen esittely, tavoite ja rajaukset

Vastauksen etsimiseksi tutkielman päätutkimuskysymykseen työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittumisen käytännön merkityksestä on tutkielmassa käännytty oikeuskäytännön puoleen. Oikeuskäytäntöä tutkimalla tarkoituksena on ollut selvittää, miten ja kuinka usein työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittumista käsitellään oikeuskäsittelyiden yhteydessä ja kuinka usein vastuuta päädytään rajoittamaan. Tässä tarkoituksessa on tutkielmaa varten taulukoitu oikeustapauksia ja näin syntyneiden tilastojen perusteella laskettu niin prosenttiosuuksia kuin todennäköisyyksiäkin työnantajan työturvallisuusvastuun rajoittumisen yleisyydestä. Prosenttiosuuksien ja todennäköisyyksien lisäksi tutkimuksen johtopäätöksissä on pyritty kuvaamaan laajemminkin syntynyttä yleiskäsitystä siitä, millaisena työnantajan työturvallisuusvastuu näyttäytyy oikeuskäytännön valossa.

Asianmukaisen ja riittävän aineiston muodostamiseksi on saatavilla olevaa oikeuskäytäntöä täytyy rajata kolmella tavalla: rikosnimikkeen mukaan, oikeusasteittain sekä ajallisesti. Rikosnimikkeellisesti tässä tutkimuksessa on pitäydytty työturvallisuusrikoksissa – onhan työturvallisuusrikos RL 47.1 §:ssä mainittu rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta¹⁵¹. Myös TTurvL 63 §:ssä säädellyt työturvallisuusrikokset, jotka ovat rangaistuksena yksittäisistä, työturvallisuuden kannalta vähäisistä työturvallisuusmääräysten rikkomisista, sopivat rikosnimikkeen mukaisen rajauksen sisälle, mutta tällaisella rikosnimikkeellä käsitellyjä tapauksia ei tutkimustyön edetessä vastaan tullut yhtään. Työturvallisuusrikos-rajauksella tutkimusaineiston ulkopuolelle jäivät muun muassa eräät työsyRJintätapaukset ja eräät sellaiset tapaukset, joissa hovioikeuden käsiteltäväksi on tuotu jokin vahingonkorvaukseen liittyvä tai prosessuaalinen seikka, vaikka käräjäoikeudessa pääasiana olisikin ollut työturvallisuusrikos. Jälkimmäisen rajauksen syy löytyy siitä, että käräjäoikeuden ratkaisukäytännön säännönmukainen läpikäyminen olisi ollut hyvin työläs ponnistus, johon tämän laajuudessa työssä ei ollut mahdollisuutta. Jokin muu kuin säännönmukainen läpikäyminen taas olisi pilannut aineiston tilastointiarvon. Edelleen käräjäoikeuksien ratkaisujen painoarvo on heikompi kuin hovioikeudessa, saati korkeimmassa oikeudessa, asti ratkaistuilla tapauksilla, sillä ne eivät ole saaneet vahvistusta muilta oikeusasteilta.

¹⁵¹ Ks. tarkemmin luku 3.1.1.

Työturvallisuusrikosten käsittely tapahtuu edellä esitetyn mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa. Yleisten tuomioistuinten ratkaisukäytännöistä oikeusasteittaisella rajauksella tutkimuksen aineistoksi valittiin korkeimman oikeuden ratkaisut ja Suomen hovioikeuksien ratkaisut – ulkopuolelle jätettiin edellä esitellyistä syistä käräjäoikeuksien ratkaisut. Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset löytyvät Finlexistä¹⁵², kuten myös valikoitu osa hovioikeuksien ratkaisukäytännöstä. Varsinaisena hovioikeuksien ratkaisukäytännön lähteenä tässä tutkimuksessa toimi kuitenkin Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan oikeustapauskokoelma. Suomen hovioikeuksien ratkaisusta koostuva oikeustapauskokoelma on ainut laatuaan, ja tavoitteena on, että kokoelmasta löytyisi kunkin hovioikeuden kaikki ratkaisut aina viimeisen kymmenen vuoden ajalta¹⁵³. Oikeustapauskokoelmassa vierailtiin 4.–5.4.2012, ja tutkimusaineisto hovioikeuksien osalta muodostuu näinä päivinä kokoelmassa saatavilla olleista työturvallisuusrikostapauksista seuraavin ajallisin rajauksin.

Oikeuskäytännön tutkimustyön alkaessa oli alkuperäisenä tarkoituksena tehdä tutkimus menneen kymmenen vuoden ajalta, vuosilta 2002–2012. Tutkimustyön edetessä oikeustapauskokoelmassa kävi kuitenkin ilmeiseksi, että tätä rajausta oli syytä muuttaa. Lopulliseksi rajaukseksi muodostui uuden työturvallisuuslain voimassaoloaika, siis 1.1.2003 eteenpäin. Tutkimuksen aineistoksi hyväksyttiin oikeustapaukset, joiden käsittelyn kohteena olevat toimet olivat tapahtuneet uuden lain voimassaolon aikana. Käytännön rajoitteen aikavälin toiseen päähän muodosti se, että oikeustapauskokoelman tapausten saatavuus tutkimuksen tekohetkellä rajoittui vuoden 2010 loppuun.

Syynä siihen, miksi aineiston ajallista rajausta tuli muuttaa, oli sekä tapauksien yhteismäärässä että toisaalta myös työnantajan vastuun rajoittamiseen johtaneiden tapausten määrässä nähtävissä oleva selvä vähentyminen siirryttäessä vuosina 2002–2006 käsitellyiden tapausten, joissa sovellettavaksi tulivat vanhan työturvallisuuslain säädökset, joukosta¹⁵⁴ tapauksiin, joiden kohteena olevat toimet olivat sattuneet uuden lain voimassaolon aikana. Tutkimustyö herättikin kysymyksen siitä, onko uuden ja vanhan lain säädösten välillä sellaista eroa, joka selittäisi tämän huomion. Tätä kysymystä on pohdittu tarkemmin tutkielman luvussa 2.1.2. Kuten tuon luvun pohdinnoista on luettavissa, uuden työturvallisuuslain mukainen vastuujärjestelmä ei eroa merkittävästi vanhan työturvallisuuslain vastaavasta. Vaikka mitään perustavanlaatuista eroa uuden ja vanhan lain säädösten tai lainsäätäjän tarkoituksen välille ei ole löydettävissä, vaan kyse on ollut lähinnä sattumasta tai yleisestä pyrkimyksestä ratkaista tapaukset, joihin on sovellettava vanhaa lakia, mahdollisimman pian, oli rajaus kuitenkin tutkimustyön edetessä oikeustapauskokoelmassa tehtävä, jotta tällaisen mahdolliselta vai-

¹⁵² FINLEX - Valtion säädöstietopankki <<http://finlex.fi/fi/>>.

¹⁵³ Oikeustieteellisen tiedekunnan oikeustapauskokoelma <<http://www.law.utu.fi/tutkimus/oikeustapauskokoelma/>>.

¹⁵⁴ Vertailuaineisto tutkielman liitteenä (Liite 2).

kuttavan perustavanlaatuisen eron vaikutus lopulliseen tutkimustulokseen saataisiin estettyä. Edelleen tällainen loppujen lopuksi toteutunut aikataulullinen rajoituskeino lain voimassaolon mukaan on loogisempi kuin keinotekoisesti muodostettu kymmenen vuoden näkökulma.

Tutkimuksen aineiston keruuvaiheessa valitun aikakauden tapaukset käytiin läpi ja vastaan tulleiden työturvallisuusrikostapausten tiedot kirjattiin ylös. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännöstä aineistoksi sopivia tapauksia löytyi 6.4.2012 neljä kappaletta. Näiden lisäksi vireillä on yksi valituslupa¹⁵⁵, jonka ratkaisua ja sitä, onko se linjassa tutkimustulosten kanssa, on mielenkiintoista jäädä odottamaan. Hovioikeuksien – Helsingin hovioikeus, Turun hovioikeus, Vaasan hovioikeus, Itä-Suomen hovioikeus, Kouvolan hovioikeus ja Rovaniemen hovioikeus – aineistoksi sopivia ratkaisuja löytyi taulukoitavaksi yhteensä 50 kappaletta. Yksi näistä hovioikeuksien ratkaisukäytännöstä taulukoiduista tapauksista löytyi edenneenä myös korkeimman oikeuden käsittelyyn.

4.2 Tutkimuksen keskeiset tulokset

4.2.1 Yleistä

Kaikkiaan 54 oikeustapausten aineistosta työturvallisuusrikos on luettu syyksi 43 tapauksessa, kun taas yhdeksässä tapauksessa syytteet on hylätty. Lisäksi kahdessa tapauksessa työturvallisuusrikos on luettu syyksi osalle vastaajista, mutta osan kohdalla syytteet on hylätty.

Vaasan HO 877 8.7.2010: Syytteen työturvallisuusrikoksesta hylkäämistä käsittelevän tapauksen vastaajina ovat olleet kaksi työnantajan edustajaa, joiden osalta syytteet on hylätty riittävän vastuuaseman puuttumisen takia, ja itse yhtiö. Yhtiö tuomittiin yhteisösakkoon, sillä, vaikka varsinainen rikoksentekijä jäikin tapauksessa selvittämättä, olivat työntekijän tapaturman aiheuttanut kone ja käytetty työmenetelmä vaarallisia, eikä yhtiön toiminnassa ollut noudatettu vaadittavaa huolellisuutta tai varovaisuutta rikoksen ehkäisemiseksi.

Yllä esitetystä tapauksesta käy ilmi merkittävä piirre yhteisösakkoon tuomitsemisen edellytyksistä. Yhteisösakkoon voidaan nimittäin RL 9:2.2 §:n mukaisesti tuomita, vaikkei rikoksentekijää ole saatu selville tai vaikkei rikoksentekijää muusta syystä ole tuomittu rangaistukseen¹⁵⁶. Yhteisösakon tuomitsemisen lisäksi työturvallisuusrikossyytteiden rinnalla aineiston tapauksien käsittelyissä tulee vaihtelevasti esille muun muassa syytteitä vammantuottamuksista, kuolemantuottamuksista, seksu-

¹⁵⁵ Ks. VL:2011-25. Ratkaisussa käsiteltäväksi tulee erityisesti kohtuullisuusharkinta.

¹⁵⁶ Tämä vastaa vahingonkorvausoikeuden anonymia tuottamusta. Ks. esim. Hemmo 2005, s. 53: ”Tuottamuksen olemassaolon vahvistaminen ei oikeushenkilön vastuun osalta kuitenkaan edellytä, että moitittavasti menetellyt henkilö kyettäisiin aina yksilöimään. Riittävää on ns. anonymi tuottamus, joka vallitsee silloin, kun jonkun esimerkiksi yritysorganisaatioon kuuluvan tiedetään syyllystyneen huolellisuusvaatimusten rikkomiseen, vaikka tätä henkilöä ei onnistuta nimeämään.” Ks. myös Virtanen 2011, s. 233: ”Vahingon syy voi myös olla usean henkilön toiminnan tai laiminlyöntien summa. -- Vahingonkärsineen ei siten tarvitse osoittaa, kuka varsinaisesti aiheutti vahingon, jos hän voi osoittaa vahingon syntyneen yrityksessä tapahtuneesta huolimattomuudesta.”

aalisesta hyväksikäytöstä, epäasiallisesta kohtelusta, työsyrrjinnästä ja työsopimuksen laittomasta päättämisestä sekä vaatimuksia vahingonkorvauksista. Osassa tapauksia erityiskäsittelyyn nousee hovioikeudessa rangaistusseuraamusten kohtuullistaminen ja alentaminen tai vastaavasti korottaminen. Näissäkin tapauksissa pohjalla pääasiana on kuitenkin työturvallisuusrikokseen syylistymisen selvittäminen.

Vaasan HO 293 9.3.2009: Työnantajan olisi pitänyt suorittaa tarkastuksia säännöllisemmin, määräajoin. Syyksi luettiin työturvallisuusrikos. Määräysten vastainen menettely ja aiheutunut vahinko eivät olleet kuitenkaan keskenään sellaisessa syy-yhteydessä, että työnantaja ja sen edustajat olisi voitu todeta syylliseksi myös kuolemantuottamukseen.

Vaikka rangaistusseuraamuksen osalta käräjäoikeuden tuomiota on voitu hovioikeuden ratkaisulla muuttaa, käräjäoikeuden ratkaisu on hovioikeudessa pääasian, eli työturvallisuusrikoksen, suhteen, 41 tapauksessa säilynyt ennallaan. Lisäksi edellä tässä luvussa mainitussa Vaasan hovioikeuden tapauksessa vuodelta 2010 käräjäoikeuden syyksi lukemat työturvallisuusrikokset on työnantajan edustajien osalta hylätty, mutta yhtiön osalta käräjäoikeuden ratkaisu säilyi ennallaan. Korkeimman oikeuden käsittelyyn ehtineistä neljästä tapauksesta kahdessa tapauksessa hovioikeuden tuomio on kumottu ja yhden tapauksen osalta hovioikeuden tuomio on säilynyt ennallaan toisen vastaajan osalta, kun taas toisen vastaajan syytteet on hylätty.

KKO 2008:82: Tapauksessa on ollut kyseessä omakotitalon suurelta osin omistajan HA toimesta tehdyt, mutta osittain myös ulkopuolisilla urakoitsijoilla teetetyt rakennustyöt ja käsittelyssä työtapaturma, jossa erään urakoitsijan työntekijä oli pudonnut aitaamattoman, styrox-levyllä peitetyn aukon läpi ja vammautunut. Rakennustyömaa nähtiin työturvallisuuslaissa tarkoitetuksi yhteiseksi rakennustyömaaksi ja HA sen työturvallisuudesta vastaavaksi rakennuttajaksi. HA tuomittiin rangaistukseen työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta, kun taas maankäyttö- ja rakennuslaissa tarkoitettu vastaava työnjohtaja HY vapautettiin syytteistä. HY:n ei katsottu olevan tehtävänsä perusteella sellaisessa vastuuasemassa, että hän olisi ollut erityisesti velvollinen huolehtimaan rakennustyömaan turvallisuudesta. Hovioikeus käräjäoikeuden tapaan oli perustellut HY:n syyksi lukemaansa työturvallisuusrikosta toisaalta HY:n rakentamisalan ammattilaisuudella ja toisaalta hänen rakennustyömaalle tekemillensä säännöllisillä valvontakäynneillä.

Jo hyvin lyhyellä silmäyksellä voidaan aineiston pohjalta päätellä siis ensinnäkin, että syyte työturvallisuusrikoksesta hyvin todennäköisesti johtaa työturvallisuusrikoksen syyksi lukemiseen. Hieinan monimutkaisen analyysistä kuitenkin tekee se, että syytteeseen asetetaan usein useampi taho ja vastuun olemassaolosta voidaan eri vastaajien kohdalla päätyä eri tuloksiin. Kuitenkin, mikäli yksikin työnantajan edustajista nähdään vastuulliseksi tahoksi ja täten työturvallisuusrikokseen syylliseksi todetaan, on tällöin laajemmin nähtävä, että työnantajataho yleisesti, joskin edustajan henkilöinä, on syylliseksi todettu. Alla olevassa todennäköisyyslaskelmassa onkin syyksi lukemisen

todennäköisyyteen laskettu mukaan myös ne tapaukset, joissa työturvallisuusrikos on syyksi luettu edes osalle vastaajista.

$$P_{\text{syyksi lukeminen}} = 45/54 = 0,833 \text{ eli n. } 83,3 \text{ \%}.$$

$$P_{\text{syytteen hylkääminen}} = 9/54 = 0,167 \text{ eli n. } 16,7 \text{ \%}.$$

Todennäköisyys sille, että työnantajataho kaikkiaan tai edustajansa toimien kautta todetaan syylliseksi vireille tulleessa työturvallisuusrikoksessa, on 83 %:n luokkaa. Toisin sanoen viisi kuudesta työturvallisuusrikostapauksesta johtaa työnantajan vastuun toteamiseen ja vastuuseen asettamiseen.

Toisekseen aineistosta voidaan vetää johtopäätöksiä ratkaisuiden pysyvyydestä edettäessä tuomioistuimesta toiseen. Hovioikeuksien ratkaisukäytäntö näyttää vahvasti pohjaavan käräjäoikeuksien ratkaisujen pohjalle – todennäköisyys lopputuloksen muuttumiselle on vain 0,16, kun taas korkein oikeus näyttää antavan tapauskohtaiselle pohdinnalle – ja sitä kautta myös työnantajan vastuun rajoittumiselle – enemmän tilaa. Hovioikeuden ratkaisun muuttuminen korkeimpaan oikeuteen mentäessä on todennäköisyydeltään jo 0,5. Merkille pantavaa on se, että aineiston tapauksissa tuomiota muutetaan nimenomaan vastuun rajoittumisen suuntaan.

$$P_{\text{eri hovioikeus kuin käräjäoikeus}} = 8/50 = 0,16 \text{ eli } 16 \text{ \%}.$$

$$P_{\text{eri korkein oikeus kuin hovioikeus}} = 2/4 = 0,5 \text{ eli } 50 \text{ \%}.$$

Näissäkin todennäköisyyslaskelmissa on edes vastaajista osan tuomitsemisen tai syytteiden hylkäämisen säilyminen ennallaan laskettu mukaan niiden tapausten joukkoon, joiden ratkaisut ovat yhtenevät tuomioistuimesta riippumatta, osin samoin perusteluin kuin edellä. Lisäksi perusteluna voidaan nähdä se, että yleisestikään työturvallisuusrikosasiat eivät aina tule kokonaisuudessaan käsiteltäväksi ylempään tuomioistuimeen. Päinvastoin usein ylempään tuomioistuimeen valitetaan vain osaa alemman tuomioistuimen vastaajista koskien. Erityisesti korkeimman oikeuden asema ennakkopäätöstuomioistuimena johtaa siihen, että korkein oikeus ottaa käsiteltäväkseen valituslupajärjestelmän kautta vain ne asiat, joiden saattaminen korkeimman oikeuden ratkaistavaksi on tärkeää lain soveltamisen tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi¹⁵⁷. Tämä selittää osaltaan ”eri korkein oikeus kuin hovioikeus” -todennäköisyyden korkeaa tasoa. On myös muistettava, että osittain juuri korkeimman oikeuden ratkaisujen ennakkopäätösluonteen ja toisaalta useamman oikeusasteen läpikäyvän prosessin yhteiskeston vuoksi aineistoon sopivien korkeimman oikeuden tapausten määrä kaikkiaan on jäänyt kovin matalaksi. Tämän aineiston pohjalta laskettu todennäköisyys on siis

¹⁵⁷ Korkein oikeus – Korkeimman oikeuden valituslupajärjestelmä <<http://www.kko.fi/28383.htm>>.

luonteeltaan enintäänkin suuntaa-antava. Seuraavaksi aineiston analyysia syvennetään näistä pohjaa ja suuntaa antavista alkukäsityksistä vastaamaan spesifimmin tutkielman varsinaiseen tutkimuskysymykseen työnantajan vastuun rajoittumisesta.

4.2.2 Rajoittumisperusteeseen vetoamisesta

Työnantajan vastuun rajoittumista ja perusteita vastuun rajoittumiseen esiintyy tutkimuksen aineistossa niin työnantajan itse esiin tuomana kuin myös tuomioistuimen ratkaisun perusteluissa. Työnantajalle kaikkiin mahdollisiin rajoittumisperusteisiin vetoaminen tarjoaa keinon pyrkiä vakuuttamaan tuomioistuin siitä, että työturvallisuusrikoksen syyksi lukemiseen ei ole perusteita. Tätä keinoa on aineiston tapauksissa myös käytetty – yhteensä 34 tapauksessa työnantaja on vedonnut yhteen tai useampaan rajoittumisperusteeseen.

$$P_{\text{vetoaminen rajoittumisperusteeseen}} = 34/54 = 0,630 \text{ eli } 63 \%$$

Käytännössä rajoittumisperusteisiin vetoamista käytetään laajemminkin kuin 63 %:ssa tapauksista. Rajoittumisperiaatteisiin ei vaan tällöin nimenomaisesti viitata, vaan ne ovat luettavissa rivien välisiä. Tilanteessa, jossa työnantajan edustaja kieltää olevansa sellaisessa vastuussa työturvallisuudesta, että hänen syykseen voitaisiin lukea työturvallisuusrikos, vetoaa hän yhtäältä tosiasiallisen toimimismahdollisuuden puuttumiseen ja toisaalta siihen, ettei vastuu ulotu hänen henkilöönsä, vaikkei hän nimenomaisesti mainitse kyseisiä rajoittumisperusteita vastauksessaan. Rajoittumisperusteissa ja niiden soveltamisessa on myös nähtävissä osittaista päällekkäisyyttä. Samalla, kun vastuun rajoittumista perustellaan ennalta arvaamattomalla tapahtumalla, voi mukana olla piirteitä myös tosiasiallisen toimimismahdollisuuden puutteesta tai esimerkiksi työntekijän omasta myötävaikutuksesta, mikäli työntekijä on se, joka on toiminut ennalta arvaamattomasti. Edelleen, kun vastuun rajoittumista pohditaan minkä tahansa perusteen valossa, on pääpiirteissään kyse yleisestä kohtuullisuusharkinnasta. Näiden rajoittumisperiaatteiden päällekkäisyyksien takia on tutkimuksen aineistossa kiinnitetty huomiota pääasiassa vain niihin rajoittumisperiaatteisiin, joihin vedotaan ja jotka tuodaan selkeästi ja nimenomaisesti esille tapauksen vastauksessa ja perusteluissa. Vain rivien välistä luettavissa olevat rajoittumisperiaatteisiin vetoamiset on pääasiassa jätetty huomiotta.

Rajoittumisperiaatteiden listaa on lisäksi ollut tarpeen tulkita aineiston analyysissa suppeasti, sillä esimerkiksi edellä jo mainittu henkilöllinen ulottuvuus vastuun rajoittumisperusteena ei niinkään kuvaa vastuun rajoittumista, jos on kyse puhtaasti vastuun ja vastuuaseman kieltämisestä. Vastuuta ei voi rajoittaa, jos vastuuasemaa ei ylipäätään ole olemassa. Henkilöllinen ulottuvuus otetaan tutkimuksessa huomioon lähinnä, mikäli se johtaa siihen, että vastuuta päädytään rajoittamaan, ja

toisaalta, mikäli vastuun rajoittumiseksi vedotaan vastuun delegointiin alemmille työnantajan edustajatasoille.

Aineistosta käy ilmi, että vastuun rajoittumiseen vedottaessa käytetään ensisijaisesti viittä eri perustetta: ennalta arvaamattomuutta, työntekijän omaa myötävaikutusta, kohtuullisuusharkintaa, vastuun delegointia ja työsuojelutarkastuksia. Ennalta arvaamattomuuteen vedotaan 50,0 %:ssa aineiston tapauksista, joissa rajoittumisperusteisiin vedotaan, työntekijän omaan myötävaikutukseen 64,7 %:ssa tapauksista, kohtuullisuusharkintaan 2,9 %:ssa, vastuun delegointiin 5,9 %:ssa ja työsuojelutarkastuksiin 14,7 %:ssa tapauksista. Erityisesti sitä, että työsuojelutarkastuksiin vedotaan niinkin usein, kuin reilussa 14 %:ssa tapauksista, voidaan pitää merkittävänä huomiona, sillä työsuojelutarkastukset tehdään usein vain yleisellä tasolla, eikä tarkastuksen voida nähdä tällöin antaneen jollekin tietylle yksityiskohdalle hyväksyntää¹⁵⁸. Työnantajien olisikin hyvä sisäistää, etteivät työsuojelutarkastukset, vaikka ne viranomaisen toimesta tehdään, useinkaan vähennä työnantajan itsensä vastuuta tai anna suojaa työturvallisuusrikossyyteiltä. Työsuojelutarkastuksia ei ole aineiston tapauksissa kertaakaan hyväksytty rajoittumisperusteena tuomiota annettaessa.

Turun HO 2170 9.10.2006: Tapauksen pohjalla on työpaikalla sattunut onnettomuus, jossa työntekijän peukalo ja keski- sekä etusormi ovat vaurioituneet. Hovioikeuden ratkaisun mukaan työnantaja ei ollut huolehtinut tarvittavia suojuksia ja laitteita vaarallisten liikkuvien osien suojaksi. Syyksi luettiin työturvallisuusrikos. Käräjäoikeudessa on pohdittu työsuojelutarkastusten vaikutusta syyllisyyteen, mutta on päädytty siihen tulokseen, että vastuuta ei tule tarkastuksienkaan takia rajoittaa.

4.2.3 Rajoittumisen yleisyydestä

Se, että työturvallisuusrikoksesta syytteeseen joutuneet turvautuvat reilusti yli puolessa aineiston tapauksista rajoittumisperusteisiin ja niihin vetoamiseen, ei vielä tarkoita sitä, että vastuun rajoittumista käytännössä tapahtuisi paljon. Viimeinen sana on tuomioistuimella tuomiota antaessaan. Vastuun rajoittumiseen on aineiston ratkaisuisissa päädytty 13 kertaa ja näistä viisi on tehty siksi, ettei vastaaja ole ollut sellaisessa vastuuasemassa, että hänen syykseen voitaisiin työturvallisuusrikosta lukea¹⁵⁹.

$$P_{\text{vastuuta rajoitetaan}} = 13/54 = 0,241 \text{ eli n. } 24,1 \text{ \%}.$$

¹⁵⁸ Hietala ym. 2010, s. 99. Saloheimo 2003, s. 145.

¹⁵⁹ Lopuissa kahdeksassa tapauksessa, joissa vastuun rajoittumiseen on päädytty, rajoittumista on perusteltu työnantajan vaikuttamismahdollisuuksia rajoittaneilla tekijöillä. Ks. tarkemmin näistä ja vastuuta siirtävistä tekijöistä luku 3.4.

Aineistosta laskettu todennäköisyys sille, että työnantajan työturvallisuusvastuuta rajoitetaan, on siis $0,241^{160}$ ja selvästi harvinaisempaa kuin rajoittumisperusteiden esiintymisestä vastaajien vetoamina voisi päätellä. Aineistosta nousee esille neljä syytä vastuun rajoittumiselle: rajoittumista perustellaan kohtuullisuusharkinnalla 46,2 %:ssa tapauksista, joissa vastuuta päädytään rajoittamaan, työntekijän omalla myötävaikutuksella 23,1 %:ssa tapauksista, ennalta arvaamattomuudella 7,7 %:ssa tapauksista ja henkilöllisellä ulottuvuudella, toisin sanoen sillä, ettei vastuuta ole, 38,5 %:ssa tapauksista. Johtopäätöksenä voidaan siis esittää, että työturvallisuusrikossyytteen hylkäämiseksi on vastaajalta puututtava vastuuasema kokonaan tai muuten vastuun rajoittumiselle on hyvin korkeat vaatimukset. Työntekijän myötävaikutus ja ennalta arvaamattomat tapahtumat riittävät työturvallisuusvastuun rajoittumisperusteiksi vain hyvin kriittisen pohdinnan oikeuttamina.

Turun HO 1370 2.7.2007: Yrityksen toimitusjohtaja ja hallituksen ainoa varsinainen jäsen on tuomittu työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta, koska asema hallituksen ainoana varsinaisena jäsenenä on rinnastettavissa työnantajaan. Syynä syyksi lukemiseen on esitetty laiminlyönti valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä rakennusjätteiden käsittelylinjan syklonin sulkusyöttimellä. Tapauksen arvioinnissa on kiinnitetty huomiota myös siihen, että työntekijä oli käyttänyt väärää käsimerkkiä ja näin osittain aiheuttanut tapaturman. Työnantajan vastuuta ei kuitenkaan rajoitettu.

Kohtuullisuusharkinnan suuri esiintyvyys työnantajan vastuun rajoittumisen perusteluissa johtuu lähinnä siitä, että edellä esitellyissä laskelmissa on otettu huomioon myös tapaukset, joissa vastuun rajoittuminen on ilmentynyt rangaistusseuraamusta alentamalla. Aineiston tapaukset, jotka ovat johtaneet vastuun rajoittumiseen, voidaan jakaa tapauksiin, joissa vastuu on rajoitettu kokonaan, joissa vastuuta on rajoitettu rangaistusseuraamuksen, siis sakkorangaistuksen tai yhteisösakon, osalta ja joissa vain osan vastaajista vastuuta on rajoitettu.

$$P_{\text{vastuu rajoittuu kokonaan}} = 7/54 = 0,130 = 13 \%$$

$$P_{\text{vastuuta rajoitetaan rangaistusseuraamuksen osalta}} = 4/54 = 0,074 = 7,4 \%$$

¹⁶⁰ Tapausten lopputuloksiin ja siten työturvallisuusvastuun rajoittumisen todennäköisyyteen on oma vaikutuksensa myös työturvallisuusrikossyytteeseen johtaneen tapahtuman ja sattuneen tapaturman luonteella. Niistä aineiston 21 tapauksesta, joissa ratkaistavana on ollut myös syyte vammantuottamuksesta, yhteensä viidessä tapauksessa eli $5/21 = 0,238 = 23,8 \%$:ssa tapauksista vastuuta on rajoitettu edes joidenkin syytettyjen osalta eli syytteet on hylätty kokonaan tai rangaistusseuraamuksia on kohtuullistettu. Rajoittumisia on perusteltu ennalta arvaamattomuudella, työntekijän omalla myötävaikutuksella, kohtuullisuusharkinnalla ja henkilöllisellä ulottuvuudella. Prosenttiosuus on hyvin samansuuntainen kuin koko aineistoista laskettu prosenttiosuus. Tämä johtuu siitä, että lähes kaikkien työturvallisuusrikostapausten taustalla on työpaikalla sattunut tapaturma, jonka seurauksena on ollut myös jonkinasteinen ruumiinvamma. Eroa prosenttiosuusiin kuitenkin syntyy, kun otetaan tarkasteluun ne aineiston neljä työturvallisuusrikossyytettä, joiden yhteydessä käsittelyssä on ollut syyte kuolemantuottamuksesta. Näistä yhdessä ei ole päädytty rajoittamaan työnantajan työturvallisuusvastuuta, joskin yhdessä tapauksista syyte kuolemantuottamuksesta on hylätty. Prosenttiosuudeksi muodostuu siis 0 %. Linja vaikuttaisikin olevan ankarin tapauksissa, joissa työpaikalla sattunut tapaturma on johtanut kuolemaan.

$$P_{\text{osan vastuuta rajoitetaan}} = 2/54 = 0,037 = 3,7 \%$$

Todennäköisyys sille, että työnantajan vastuu rajoittuu kokonaan, eli että hän vapautuu työturvallisuusrikossyytteestä kokonaan, on 0,130. Rangaistusseuraamusta kohtuullistetaan joko alentamalla tai jättämällä tuomitsematta rangaistukseen 7,4 %:ssa tapauksista. Syytetyistä osan vastuuta rajoitetaan 3,7 %:ssa tapauksista – tässä aineistossa tällaisissa tapauksissa syytetyistä osan vastuuta päädyttiin rajoittamaan kokonaisuudessaan.

Niistä tapauksista, joissa vastaaja on vedonnut vastuun rajoittumisperusteeseen, yhdeksän on johtanut vastuun rajoittumiseen tuomioistuimen päätöksellä – todennäköisyydeksi muodostuu siis 0,265. Edellä kuvatuunlaisesti vastuun rajoittumisen laajuuden mukaisesti jaoteltuina rajoittumisperusteeseen vedonnut työnantaja vapautuu työturvallisuusrikossyytteestään kokonaisuudessaan 11,8 %:ssa tapauksista, työnantajan vastuuta rajoitetaan rangaistusseuraamuksen osalta samoin 11,8 %:ssa tapauksista ja osa vastaajista vapautuu työturvallisuusrikossyytteistään 2,9 %:ssa tapauksista. Vastaaja, joka vetoaa vastuun rajoittumisperusteeseen, tuomitaan kuitenkin työturvallisuusrikoksesta 73,5 %:ssa aineiston tapauksista. Aineistoa analysoimalla on nähtävissä, että tämän suurehkon prosentiosuuden takana on tuomioistuinten vaatimus siitä, että erilaisten teknisten suojaustoimenpiteiden on oltava kunnossa ja työnantajan harjoittaman valvontatoiminnan oltava säännöllistä. Jos näistä on laistettu, ei työturvallisuusrikossyytteitä voida hylätä, vaikka taustalla olisi havaittavissa työntekijän myötävaikutusta tai ennalta arvaamattomia tapahtumia. Oikeuskäytäntö näyttäisi siis korostavan toisaalta valvonnan tarpeellisuutta ja toisaalta teknisten suojaustoimenpiteiden tärkeyttä työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja työturvallisuusrikostuomioilta välttymiseksi.

Turun HO 2943 23.12.2008: Syyksi luetun työturvallisuusrikoksen ja vammantuottamuksen taustalla on tapauksessa työntekijän kolmen sormen amputointiin johtanut tapaturma. Hovioikeuden perusteluissa sanotaan, että työtaturman syntymisen estämiseksi annetut työnantajan ohjeet eivät ole riittäviä silloin, kun tapaturman torjuminen olisi ollut mahdollista teknisillä menetelmillä. Työnantaja oli laiminlyönyt varmistaa, että työssä käytetyissä kolmessa hydraulisessa puristimessa olisi ollut niitä koskevien säännösten mukaiset tarpeelliset suojalaitteet, huolehtia vaadittavien käyttöönotto- ja määräaikaistarkastusten suorittamisesta puristimille sekä selvittää ja arvioida puristinten vaaratekijöitä ja ryhtyä toimenpiteisiin näiden vaarojen poistamiseksi.

4.3 Tutkimuksen antama kuva työnantajan vastuusta

4.3.1 Vastuun ulottuvuuksista

Aineiston tapauksille näyttäisi olevan tyypillistä se, että vastaajiksi on haastettu miltei kaikki mahdolliset tahot: työnantaja ja useita työnantajan eritasoisia edustajia. Vastuuseen haastetaan niin ylintä johtoa, toimitusjohtajaa, hallituksen puheenjohtajaa kuin työturvallisuudesta vastaavia työnanta-

jan edustajiakin. Alimpana työnantajan edustajatasona ja delegointiportaana voidaan aineiston perusteella pitää työnjohtotasoa. Tuomioistuimen ratkaistavaksi jätetään se, kuka tai ketkä näistä kaikista mahdollisista vastuutasoista on todella sellaisessa vastuuasemassa, että tuomitseminen työturvallisuusrikoksesta voi tulla kyseeseen. Pohdintaan tulee tällöin erityisesti delegoinnin pätevyys eli se, onko alemmille työnantajan edustajatasoille kerrottu vastuusta, ja se, ovatko he olleet siitä tietoisia.

Kouvolan HO 474 23.4.2009: Tapauksessa syytettyinä olleet olivat hovioikeuden tuomion mukaan syyllistyneet työturvallisuusrikokseen muun muassa sen takia, että he eivät olleet ilmoittaneet omille esimiehilleen työturvallisuutta uhkaavasta vaarasta.

Vaasan HO 1440 9.11.2007: Tapauksessa on pohdittu erään työntekijän mahdollista asemaa työnantajan edustajana. Hovioikeus on ottanut huomioon erityisesti työntekijän pitkän työuran sekä vastuullisen aseman koko laitoksen rakentamis- ja käynnistämisvaiheessa ja päätyntyn siihen, että työturvallisuusvastuuaseman syntyminen ei edellytä kirjallista tai muutoin nimenomaista määräystä vastata työturvallisuudesta. Työntekijä työnantajan edustajana tuomittiin syylliseksi työturvallisuusrikokseen ja vammantuotantukseen.

Hietala ja kumppanit ovat esittäneet havaintoja vastuun jokseenkin epäyhtenäisestä, mutta kuitenkin tiettyjä yleisperiaatteita noudattavasta jakautumisesta oikeuskäytännössä. Ylin johto näyttäisi vastaavan työn yleisestä organisoinnista, laitehankinnoista ja esimiesten valinnasta, kun taas keski johdon vastuulle jää koneiden ja laitteiden suojaus. Työnjohdon on katsottu vastaavan työmenetelmistä, yksityiskohtaisista ohjeista sekä työnjohdosta ja valvonnasta.¹⁶¹

Turun HO 1525 28.6.2006: Tapauksessa on pohdittu erityisesti organisaatiossa vallalla ollutta selkeyttämätöntä tilannetta vastuusuhteista. Toimitusjohtajan mielestä työturvallisuusasiat ja -vastuu oli delegoitu työnjohtajalle, mutta kirjallista sopimusta tästä ei ollut tehty. Työturvallisuusrikos luettiin syyksi toimitusjohtajalle, sillä epäselvässä tapauksessa valvonta- ja seurantavastuun nähtiin kuuluvan ylimmälle johdolle.

Turun HO 1076 7.5.2010: Tapauksessa arvioitavana työtapaturma, joka on johtunut turvattoman ja vaarallisen työtavan käytöstä. Työnantaja on vedonnut vastuun delegointiin työnjohtajalle, joka on sitten antanut työntekijöille väärät ohjeet. Hovioikeuden tuomion mukaan toimitusjohtajan olisi kuitenkin pitänyt valvoa tarkemmin, että työturvallisuusmääräyksiä noudatetaan, erityisesti siksi, että tiesi kiireestä ja tilanpuutteesta, jotka johtivat vaarallisen työtavan käyttöön.

Usein myös ylemmän tason työnantajan edustajat jäävät vastuuasemaan, vaikka vastuuta olisi pyritty delegoimaan alaspäin. Tämä siksi, että delegoineen työnantajan tulee edelleen valvoa, että hänen edustajansa suorittavat heille annettua tehtävää ja todella huolehtivat työturvallisuudesta. Delegointi työnantajan edustajien keskuudessa alemmalle portaalle ei siis vielä yksinään riitä työnantajan vas-

¹⁶¹ Hietala ym. 2010, s. 25.

tuun rajoittumiseen tai vastuun välttämiseen, vaan ylemmälle portaalle jää vielä valvonta- ja tarkastusvastuu siitä, että delegoinninkin jälkeen työturvallisuudesta huolehditaan.

Itä-Suomen HO 994 29.10.2009: Työturvallisuusmääräysten noudattamatta jättäminen oli johtanut työtapaturmaan ja työntekijän kuolemaan. Alemman tason työnantajan edustaja ei ollut valvonut, että määräyksiä noudatetaan alaisessaan työssä, eikä toimitusjohtaja ollut valvonut sitä, että tämä esimies suorittaa oman valvontatehtävänsä. Molemmat työnantajan edustajatasot olivat syyllistyneet työturvallisuusrikokseen ja kuolemantuottamukseen.

4.3.2 Vastuuvaatimukseen vastaamisesta

Työturvallisuusrikoksesta syytetyllä työnantajalla on kolme tapaa reagoida ja vastata syytteisiin. Kaikki kolme tapaa ovat edustettuina tutkimuksen aineistossa. Ensimmäisenä tapana reagoida on rikoksen myöntäminen. Syyllisyyden myöntämisen seurauksena on poikkeuksetta tuomio työturvallisuusrikoksesta. Toinen vaihtoehto on kieltää vastuu rajoittumisperusteeseen tai -perusteisiin vedoten. Kolmas reagointitapa on vastuun ja vastuuasemassa olemisen kieltäminen kokonaan. Näin työnantaja tai sen edustaja pyrkii siirtämään vastuuta muualle, muille tahoille esimerkiksi silloin, kun syytteen aiheuttanut työtapaturma on sattunut yhteisellä työmaalla.

KKO 2010:34: Tapauksessa on kyse osakeyhtiön säätiön tilauksesta suorittamasta säätiön vesilaitoksella tapahtuneesta altaan kattamistyöstä ja osakeyhtiön työntekijälle kattamistyön aikana sattuneesta työtapaturmasta. Korkein oikeus piti vesilaitosta työturvallisuuslaissa tarkoitettuna yhteisenä työpaikkana, jossa myös säätiön edustaja oli vastuussa työturvallisuudesta. Säätiön vesilaitoksen hoitajaa ei kuitenkaan voitu pitää rikoslain 47 luvussa tarkoitettuna työnantajan edustajana, ja syyte työturvallisuusrikoksesta hylättiin.

Kuten edellä on jo esitetty¹⁶², vastuun rajoittumiseksi tuomioistuimen ratkaisussa tehokkain reagointitapa on kolmas yllä esitellyistä eli vastuun ja vastuuaseman kieltäminen kokonaan, mikäli siihen on olemassa perusteet. Delegoimalla vastuuta on vaikea rajata kokonaan oman henkilön ulko- ja alapuolelle, mutta mikäli ei ole lainkaan havaittavissa sellaista vastuuasemaa, jonka perusteella kyseinen henkilö työturvallisuudesta vastuussa olisi ollut, on syytteet automaattisesti hylättävä. Rajoittumisperusteisiin vetoamisella ei voida nähdä olevan kuin korkeintaan apua käsityksen muodostamisesta siitä, millaisina työpaikan ja työnantajan edustajien väliset vastuuasemat on nähtävä. Mitään suoraa vaikutussuhdetta rajoittumisperusteeseen vetoamisen ja lopullisen ratkaisun välillä ei voida nähdä olevan. Tuomioistuimien langettaa tuomion aina tapauskohtaisen harkinnan tuloksena, ja rajoittumisperuste, johon on vedottu, johtaa työturvallisuusvastuun tosiasialliseen rajoittumiseen noin yhdessä neljästä tapauksesta. Rajoittumisperusteita tulkitaan siis verrattain ankarasti,

¹⁶² Ks. luku 4.2.3.

ja rajoittumisperuste usein joutuu sivuutetuksi, mikäli työturvallisuusrikoksen taustalla on vakavampia puutteita, esimerkiksi valvonnan järjestämisessä.

Kouvolan HO 8 9.1.2008: Hovioikeus ei ole muuttanut käräjäoikeuden tuomiota. Tuomiossaan käräjäoikeus on myöntänyt sen, että työntekijä itse oli toiminut niin, ettei suojalaitteeseen olisi häntä suojannut. Suojalaite oli kuitenkin ollut poissa käytöstä jo niin pitkän ajan, yhteensä 2 kuukautta, että työnantaja voitiin tuomita työturvallisuusrikoksesta.

4.3.3 Vastuun seuraamuksista

Vastuun ja siten työturvallisuusrikoksen syyksi lukemisen seurauksena aineiston tapauksissa on yleisimmin päiväsakkoja. Työnantaja yhtiönä tuomitaan yhteisösakkoon. Vahingonkorvauskanteen käsittely työturvallisuusrikostapauksen yhteydessä ei näyttäisi aineiston valossa olevan kovinkaan yleistä¹⁶³. Sakkorangaistusten riittävyttä taas on arvosteltu jo rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toiseen vaiheeseen liittyvässä hallituksen esityksessä. Siinä kritisoidaan erityisesti sitä, etteivät työturvallisuusrikoksen rangaistusasteikot vastaa yhtä paheksuttavista muilla elämänalueilla tehtävistä rikoksista säädettyjä rangaistusasteikkoja. Hallituksen esitys mainitsee korkeimman oikeuden vuosien 1981–1983 aikana käsittelemien työturvallisuusjuttujen käytetyimmiksi rangaistuksiksi 20 tai 30 päiväsakkoa. Vapausrangaistuksia ei ollut käytetty.¹⁶⁴ Tämän tutkimuksen aineiston ratkaisukäytäntö on samansuuntaista. Suuri osa rangaistuksista sijoittuu 20 päiväsakon tienoille, eikä vapausrangaistuksia ole langetettu kertaakaan. Langetettujen yhteisösakkojen määrät vaihtelevat 10 000–40 000 euron välillä.

Päiväsakon tai yhteisösakon määrää on aineistossa myös päädytty kohtuullistamaan. Sen lisäksi, että rangaistusseuraamuksia on kohtuullistettu vastuun rajoittumissyistä, on päiväsakon määrää alennettu parissa tapauksessa myös työturvallisuusrikoksesta tuomitun tahon muuttuneen maksukykyyn tai muiden olosuhteiden mukaisesti kohtuullisemmaksi. Joissakin tapauksissa työturvallisuusrikoksen syyksi lukemisesta huolimatta on rangaistusseuraamukset jätetty jopa kokonaan langettamatta kohtuullisuusharkinnan seurauksena.

Turun HO 624 12.3.2010: Syyksi luetun työturvallisuusrikoksen rangaistusseuraamuksena tuomittua yhteisösakon määrää on alennettu hovioikeudessa puoleen alkuperäisestä summasta. Arvioinnissa on otettu huomioon pyrkimys toimia turvallisesti. Työntekijä

¹⁶³ Ks. tapaturmavakuutusten vahingonkorvausvaateita vähentävästä merkityksestä esim. Hemmo 2005, s. 265, 278, jonka mukaan työtapaturmat korvataan pääosin pakollisen tapaturmavakuutusjärjestelmän kautta ja sen tuottaman korvausturvan vuoksi työtapaturman seurauksena varsinaisen vahingonkorvauksen merkitys jää hyvin vähäiseksi – vahingonkorvaus voi täydentää tapaturmavakuutusjärjestelmästä saatavaa korvausta, mikäli tuo korvaus on vahingonkorvausoikeuden sääntöjen mukaan määräytyvää täyttä korvausta pienempi.

¹⁶⁴ HE 94/1993, s. 175–176.

oli erehtynyt ohjauspainikkeiden käyttösuunnasta sillä seurauksella, että hänen jalkansa oli jäänyt puristuksiin.

Turun HO 1417 11.6.2010: Tapauksessa on päädytty laskemaan yhteisösakon määrää, koska turvallisuuteen on aktiivisesti pyritty.

Kouvolan HO 339 11.3.2009: Tapauksessa rangaistusseuraamuksia eli sakkorangaistusta päädyttiin alentamaan sen takia, että vaikka tapaturmaan johtanut tapahtuma ei sinänsä ollut ennalta arvaamaton, tuottamuksen nähtiin kuitenkin olevan vain lievää. Tapauksessa pohdittiin myös sitä, tuleeko työturvallisuuslaki sovellettavaksi, kun tapaturma sattuu ulkopuoliselle henkilölle. Tässä tapauksessa työturvallisuuslakia päädyttiin soveltamaan, koska hissiä, jossa tapaturma sattui, käyttivät myös työntekijät säännöllisesti.

Turun HO 2489 17.11.2006: Tapauksessa on ollut pohdittavana yhteisösakon tuomitseminen. Hovioikeuden mielestä yhteisösakon tuomitseminen olisi ollut kohtuutonta, sillä käsittelyssä olevat työturvallisuusrikokset olivat vain vähäisiä. Syyksi luettiin työturvallisuusrikos, mutta yhtiö jätettiin rangaistukseen tuomitsematta ja yhteisösakkoon tuomitsematta.

Merkittävä aineiston pohjalta tehtävissä oleva johtopäätös on se, että vaikka työnantajan vastuun rajoittamiseen päädytään verrattain harvoin, johtaa se kuitenkin useammin koko syytteen hylkäämiseen, kuin vain rangaistusseuraamusten lieventämiseen, kuten alla olevista esimerkeistä on huomattavissa.

Turun HO 1262 26.5.2010: Hovioikeus on päättänyt rajoittamaan työnantajan vastuuta ja hylkäämään syytteen työturvallisuusrikoksesta, sillä työtapaturma olisi voinut yhtä hyvin sattua kenen tahansa työnantajan kohdalla ja syyksi lukeminen olisi kohtuutonta ja suhteellisuusperiaatteen vastaista. Työtapaturman estäneet korjaukset olisivat lisäksi olleet niin kalliita, ettei päätöksenteko niihin ryhtymisestä olisi ollut edes ylimmälläkään tasolla yrityksen sisällä mahdollista.

Vaasan HO 986 26.7.2007: Syyte työturvallisuusrikoksesta on hylätty hovioikeudessa, koska työntekijä oli annettujen ohjeiden vastaisesti seisonut kuorman takana ja näin omalla myötävaikutuksellaan aiheuttanut tapaturman.

Turun HO 2005 15.9.2006: Tapauksessa on käsittelyssä työturvallisuusrikossyyte, jonka taustalla ovat höyrykeittimen aiheuttamat palovammat. Hovioikeus on päättänyt hylkäämään syytteet työturvallisuusrikoksesta ja vammantuottamuksesta, sillä tapaturman on aiheuttanut höyrykeittimessä ilmaantunut yllättävä vika, johon ei ole voinut varautua. Lisäksi työnantajan nähtiin oikeutetusti luottaneen laitteen toimittajan ilmoitukseen, ettei käyttöönottotarkastusta edellytetä, ja edelleen antaneen työntekijöille riittävän tarkat ohjeet siitä, ettei viallista laitetta sovi käyttää.

5 Lopuksi

5.1 Työnantajan vastuun laajuudesta ja merkittävydestä

Tätä tutkielmaa varten tehdyn oikeuskäytäntötutkimuksen tulokset vahvistavat sen alkukäsityksen, jota tutkielmaa aloiteltaessa aavisteltiin ja joka syventyi työsuojeluvastuukirjallisuutta tutkimalla. Työnantajan työturvallisuusvastuu on laaja, ja sitä rajoitetaan käytännössä melko harvoin.

Vaasan HO 1049 21.8.2007: Tapaus ja hovioikeuden ratkaisu kertoo siitä, ettei työnantajan vastuuta vähennä myöskään se, jos työturvallisuusmääräysten vastainen työmenetelmä on jätetty käyttöön työntekijöiden omasta pyynnöstä työn nopeuttamiseksi.

Suurimpana yllätyksenä ja siten ehkä merkittävimpanä tutkimuksen tuloksena voidaan pitää sitä, että vastuun rajoittumisperusteiden seurauksena on useammin vastuun lakkaaminen kokonaisuudessaan eli työturvallisuusrikossyytteiden hylkääminen kuin vastuun rajoittuminen sen sananmukaisessa merkityksessä, siis osavastuu. Vastuun rajoittumista nimensä mukaisessa merkityksessä edustaa tutkimuksessa parhaiten tilanteet, joissa työturvallisuusrikoksesta syytetty työnantaja on kyllä pyrkinyt huolehtimaan työturvallisuudesta, mutta laiminlyöntejäkin on sattunut. Työnantajan syyksi luetaan tällaisessa tilanteessa työturvallisuusrikos, mutta sakkorangaistuksen tai yhteisösakon määrää vähintäänkin alennetaan.

Toinen mielenkiintoinen ilmiö tutkimuksen aineiston joukossa liittyy tilanteisiin, joissa vastuun rajoittumisperusteiden olemassaolo on kyllä riidatonta ja siten vastuun rajoittumiseen olisi mahdollisuus. Työnantajan toiminnassa työturvallisuudesta huolehtimiseksi paljastuu kuitenkin laajempia laisia ja niin merkittäviä puutteita, että nämä puutteet sivuuttavat rajoittumisperusteiden merkityksen ja vastuu ikään kuin palautuu takaisin työturvallisuusrikoksesta syytetylle työnantajalle.

Kouvolan HO 580 29.5.2009: Tapauksessa on pohdittu työntekijän omaa myötävaikutusta, mutta päädytty siihen, että vastuuta ei rajoiteta, koska tarpeellisia suunnitelmia työturvallisuudesta huolehtimiseksi ei ollut tehty.

Merkittävänä tutkimuksen tuloksena voidaan pitää myös sitä, että rajoittumisperusteiden soveltamisen rajat ovat käytännössäkin tiukat. Työnantaja työturvallisuusvastuun kantajana ja vastuutahona on niin merkittävä, että rajoittumisperusteita sovelletaan oikeuskäytännössä vain, jos tulee todistetuksi, että työturvallisuudesta on todella pyritty huolehtimaan ja haluttu huolehtia moitteettomasti. Harva tutkimuksen aineiston työnantajista on tähän moitteettomuuteen kuitenkaan kyennyt. Herääkin kysymys, mitä keinoja tutkimuksen aineistoa analysoimalla voidaan löytää, jotta tähän moitteettomuuteen ja hyvän tason työturvallisuuteen ylletään.

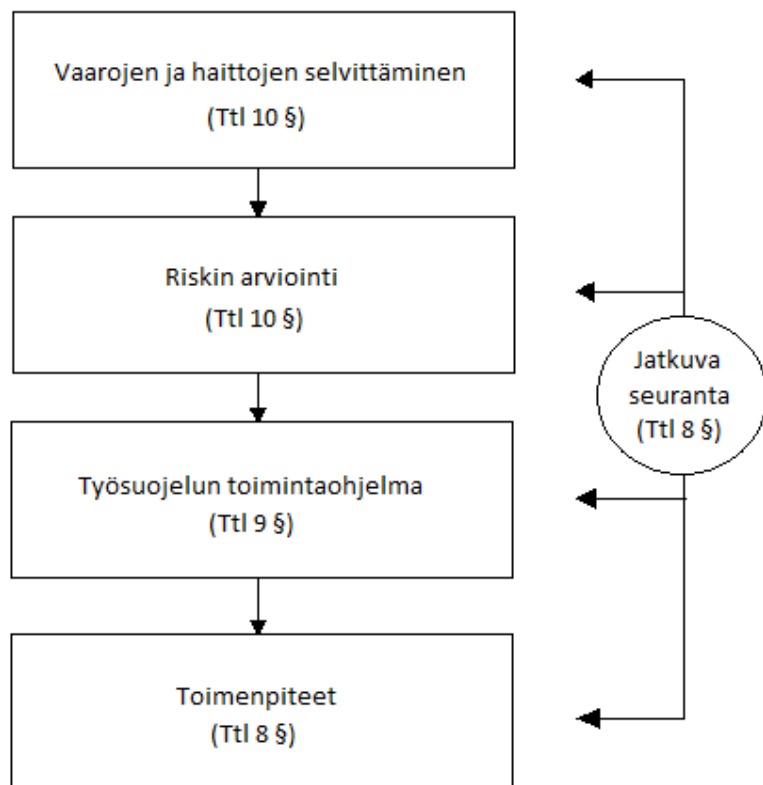
Jotteivät edellä esitellyt tutkimustulokset jäisi irrallisiksi käytännön työelämästä tai käytännön johtamistyöstä, on tässä luvussa tarkoitus vielä lopuksi yrittää vastata edellä esitettyyn kysymykseen pohtimalla tutkimuksen tuloksia ja lain tarkoituksen antamaa pohjatietoa työturvallisuudesta huolehtimisen organisoinnin näkökulmasta ja lisäksi esitellä muutamia työturvallisuuden johtamiseen liittyviä teorioita koskien lähinnä esimiestyötä, henkilöstön johtamista ja turvallisuusjohtamista. Tavoitteena on löytää tutkimustulosten johtopäätösten, siis tuomioistuinten laista tekemien tulkintojen pohjalta tehtyjen johtopäätösten, ja johtamisteorioiden näkökulmien väliltä yhteneväisyyksiä ja lopulta soveltaa niitä yhteen tavoitteena löytää teoreettinen malli siihen, miten tutkimustuloksillakin todistetuksi tullutta laajaa työnantajan työturvallisuusvastuuta voisi pyrkiä hallitsemaan.

5.2 Työturvallisuuden johtamisen haasteista

5.2.1 Lain tarkoituksen ja oikeuskäytännön näkökulma

TTurvL:n mukaisten menettelyjen noudattaminen on jo sinällään käyttökelpoinen toimintamalli työturvallisuuden hallinnassa. Tämän toimintamallin mukaisesti johto toimii turvallisuuden varmistavalla tavalla pohjanaan lakisääteinen haittojen ja vaarojen selvitys, jonka perusteella kiireellistä puuttumista vaativat epäkohdat korjataan. Selvityksen pohjalta myös päivitetään työsuojelun toimintaohjelmaa.¹⁶⁵ Seuraavassa kuviossa esitellään tämä TTurvL:n säännösten mukainen turvallisuusjohtamisen perusmalli EU:ssa.

¹⁶⁵ Kanerva 2008, s. 8.



Kuvio 1. Turvallisuusjohtamisen perusmalli EU:ssa työturvallisuuslain (TtL) mukaan.¹⁶⁶

Ensimmäinen oikeuskäytännöstä kumpuava keino työturvallisuuden hyvän tason saavuttamiseksi onkin riittävän työturvallisuusorganisaation ja -toimielinten luominen yritykseen, jotta lakisääteisten tehtävien hoitamiseen löytyy tarvittavat vastuutahot. Tällä tarkoitetaan sen tärkeyttä, että yhtiön henkilöstön ja työnantajien edustajien keskuudessa on tarkasti selvillä, kuka todella vastaa työturvallisuudesta ja kuka mistäkin työturvallisuuteen vaikuttavasta asiasta. Työnantajien keskuudesta on hyvä tarkasti määritellä tarpeelliset vastuutahot ja nämä vastuun delegoinnit on tehtävä joko kirjallisina sopimuksina tai erilaisina toimintatapaohjeina selväksi itse kullekin. Vastuun delegointi yksinään ei kuitenkaan riitä siihen, että vastuuasema häviäisi ylemmiltä, vastuuta delegoineilta tahoilta kokonaisuudessaan¹⁶⁷. Tätä varten työturvallisuusorganisaatiota ja -toimintatapoja tulisi kehittää sellaiseen suuntaan, että valvontaa, jatkuvaa seurantaä järjestetään säännöllisesti ja tarvittavassa laajuudessa, jotta ongelmakohteista päästään nopeasti selville. Siten myös raportointi- ja keskustelukanavia aina työntekijätasolta ylöspäin on kehitettävä. Tiedon on kuljettava nopeasti, jotta ongelmiin voidaan reagoida viiveettä ja näin pyrkiä välttämään onnettomuudet ja tapaturmat. Erityisesti teknisten suojauslaitteiden hankinnasta ja olemassaolosta on pidettävä huolta, ja määritettävä, kenen

¹⁶⁶ Kanerva 2008, s. 8.

¹⁶⁷ Ks. tarkemmin luku 4.3.1.

vastuulle näistä huolehtiminen kuuluu. Myös tähän tarpeeseen voidaan vastata sisäisiä toimintatapaohjeistuksia ja koulutuksia lisäämällä. Jo työntekijätasolla on tärkeää tietää, millaisia suojia ja suojauslaitteita missäkin työvaiheessa tulee käyttää ja kenelle tällaisten suojuksien puutteesta voi ilmoittaa. Lain tarkoituksesta käy ilmi työnantajan velvollisuus olla selvillä viimeisistäkin teknologian ja tieteen saavutuksista työpaikkojen suunnittelun osalta¹⁶⁸. Teknisten suojauslaitteiden tulisi siis olla aina ajan tasalla.

Hallituksen esityksessä TTurvL:n tavoitteeksi asetetaan se, että työnantajana toimivat yritykset ja laitokset asettavat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden yhdeksi toimintansa ohjenuoraksi. Työnantajien tulisi aikaansaada työpaikoille suunnitelmallisia ja pitkäjänteisiä toimintatapoja, joilla pystytään varmistumaan, että työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät vaatimukset täytetään lainsäädännön mukaisesti. Hallituksen esityksen mukaan toimintamallia, jossa kyse on turvallisuusajattelun kytkemisestä osaksi työnantajana toimivan yrityksen tai julkisyhteisön koko toimintaa ja johtamis- ja hallintajärjestelmää, voidaan kutsua turvallisuusjohtamiseksi tai turvallisuuden hallinnaksi. Toimintamallissa työsuojelua ei ymmärretä erillisenä osa-alueena, vaan se on omaksuttu osaksi työnantajan kaikkea toimintaa kaikilla hierarkian tasoilla.¹⁶⁹

Yllä esitetty on siis tavoite, johon työnantajan tulisi lain tarkoituksen täyttääkseen pyrkiä. Työturvallisuudesta huolehtimisen viemiseen yrityksen koko toimintaa ohjaavaksi peruseriaatteen oikeuskäytäntö tarjoaa yhdeksi ratkaisuksi sen, että toimintatapaohjeiden määriä lisätään entisestään sinnekin, missä työturvallisuudesta vastaaminen ei ole ensisijainen tehtävä. Toisin sanoen esimerkiksi rekrytointeja ja esimiesvalintoja tehtäessä voidaan kiinnittää huomiota tarkemmin myös sellaisiin tekijöihin, jotka loppujen lopuksi vaikuttavat myös työturvallisuuteen ja työturvallisuudesta huolehtimisen tasoon yrityksessä. Rekrytointitilanteessa voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi työntekijän ammattimaisuuteen, turvallisten toimintatapojen tuntemukseen ja kykyyn ymmärtää ja omaksua ohjeita. Esimiesvalintoja tehtäessä voidaan taas pyrkiä valitsemaan tehtävään sellainen henkilö, joka on todella kiinnostunut ja omaa tarvittavan tietotaidon työturvallisuusasioista. Rekrytointitilannetta kontrolloimalla pyritään hallitsemaan myös sitä, mihin ei suoranaisesti pysty työnantajana itse vaikuttamaan, eli muiden henkilöiden, työntekijöiden toimintaa.

Pelkät toimintatapaohjeet ja säännöllinen tarkastustyö ei kuitenkaan vielä yksinään takaa työturvallisuuden korkeaa ja moitteetonta tasoa yrityksessä. Kuten jo tutkimuksen aineistosta käy ilmi, tarvitaan keskustelevaa ilmapiiriä, informaation sujuvaa etenemistä ja työturvallisuusasioista tiedotta-

¹⁶⁸ HE 59/2002, s. 28–29.

¹⁶⁹ HE 59/2002, s. 30.

mista läpi yrityksen. Avoimuuden merkitystä korostetaan myös esimiestyön näkökulmaa käsittelevässä kirjallisuudessa.

5.2.2 Henkilöstön johtamisen näkökulma

Vaikka jo TTurvL:n tarkoitus ja tavoite on se, että turvallisuusajattelu tulee osaksi työnantajana toimivan yrityksen koko toimintaa organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa ja osaksi yrityksen johtamis- tai hallintojärjestelmää, on myös turvallisuusjohtamisella ja henkilöstön johtamisella omina tutkimussuuntinaan annettavanaan täydentävä näkökulma työturvallisuuden johtamiseen ja hallintaan työpaikalla. TTurvL:n edellyttämä turvallisuusjohtamiseen perustuva ajattelutapa, jossa työnantajan oma-aloitteisuutta ja ennakoivaa huolehdintaa työn ja työympäristön turvallisuudesta korostetaan, on TTurvL:ssa kuvattu yleisellä tasolla, jotta se olisi sovellettavissa kaikkiin yrityksiin ja työnantajiin. Laki ohjaakin työpaikkoja suunnittelemaan juuri sille työpaikalle sopivan turvallisuusjärjestelmän ja turvallisuuskulttuurin.¹⁷⁰ Tässä auttaa tuntemus ja ymmärrys käytännön esimiestyöstä.

Lain kirjain ei ole organisaatioiden näkökulmasta tärkein työsuojeluun motivoiva tekijä, vaikka lainsäädäntö luokin yrityksille ne puitteet, joiden rajoissa kukin yritys hoitaa omat työsuojeluasiansa. Työolojen omaehtoiseen kehittämiseen kannustaa työilmapiirin, toiminnan laadun ja tuottavuuden parantaminen sekä poissaoloista johtuvien kustannusten ja työkyvyttömyyseläkekustannusten pienentäminen. Kauhasen mukaan työhyvinvointi on ratkaisu työtapaturmien, sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen vähentämiseen sekä työilmapiirin ja työtehon parantamiseen. Työhyvinvointi pitää sisällään sellaisen työolojen kehittämisen ja työn sisällön rikastuttamisen, töiden järjestämisen ja johtamisen, joka tyydyttää sekä yksilöitä että organisaatiota.¹⁷¹

Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden voidaan nähdä kulkevan käsi kädessä. Henkilöstö arvostaa hyvinvoinnistaan huolehtimista, ja turvallisuudesta huolehtimalla johto näyttää, että se on todella kiinnostunut työntekijöistään. Kun työntekijä kokee olevansa arvostettu työpaikalla, hänen luottamuksensa työnantajaa kohtaan kasvaa ja lisäksi hänen aloitteellisuutensa ja osallistumisensa myös

¹⁷⁰ Siiki 2002, s. 29. Saloheimo 2003, s. 60.

¹⁷¹ Kauhanen 2009, s. 198–201. Ruotsin työympäristölaissa on otettu huomioon myös työhyvinvointi ja säädetty työntekijän vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä sekä henkilökohtaisista ja ammatillisista kehittymismahdollisuuksista. Ks. esim. AML 2:1.6 §: ”Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.” Myös Suomen TTurvL:ia säädettäessä annettussa hallituksen esityksessä työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä asioita on nostettu esiin. HE 59/2002, s. 9: ”Työntekijän jaksamista työssä edistää ratkaisevasti se, että työpaikan perusasiat, kuten työsuhteen jatkuvuus, palkkaus, johtaminen ja suhteet esimiehiin, ovat kunnossa. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta, epäselvyydet organisaation tehtävissä ja organisaatorakenteissa, joustamattomuus ja yksilön kehittymismahdollisuuksien puuttuminen aiheuttavat usein liiallisen työn määrän ohella kielteistä stressiä ja jaksamisongelmia.”

työturvallisuusasioissa lisääntyy. Työilmapiirin paraneminen on siis positiivinen seuraus parantuneesta turvallisuudesta, ja samalla se ruokki turvallisuutta entisestään.¹⁷² On myös muistettava, että kaikki työympäristön haitta- ja vaaratekijät eivät välttämättä aiheuta tapaturmia, mutta ne voivat kuitenkin johtaa työvoiman vaihtuvuuteen, viihtymättömyyteen ja työtehon laskuun.¹⁷³

Seppälän mukaan turvallisen työpaikan salaisuus on nimenomaan hyvä työturvallisuusilmapiiri. Organisaatio- ja ryhmätasolla ilmenevällä turvallisuusilmapiirillä ja sattuneilla tapaturmilla on selvä yhteys toisiinsa – hyvän turvallisuusilmapiirin yrityksissä sattuu työntekijöille keskimääräistä vähemmän tapaturmia.¹⁷⁴ Jotta turvallisuusilmapiiriä saadaan kohotettua, on turvallisuus myytävä työntekijöille, jotta heidätkin saadaan osallistumaan aktiivisesti turvallisuustoimintaan.¹⁷⁵ Kanerva lähtee liikkeelle siitä ajatuksesta, että työ on huonosti suunniteltua ja usein myös huonosti johdettua, mikäli se sisältää vaaroja, eikä ole turvallista. Turvallisuus vaatii johtamista, mutta lisäksi turvallisuuden pitää perustua yhteiseen näkemykseen koko henkilöstön kesken. ”Turvallisuus on erottamaton osa kaikkia työpaikan toimintoja ja se kuuluu kiinteästi päivittäiseen johtamiseen.”¹⁷⁶

Johdon panos työturvallisuuden kehittämisessä ja ylläpidossa on ensiarvoisen tärkeä. Turvallisuustoimintaa pitää johtaa, ja johtamisen on oltava ennakoivaa ja tilanteeseen kantaa ottavaa. Johtamisen tavoitteisiin liittyy myös aito vuorovaikutteisuus ja rehellisyys. Avoimuuden kautta saavutetaan nopea ja tehokas tiedonkulku ja tarpeellinen vuorovaikutus. Erityisesti turvallisuuden suunnittelussa tulisi ottaa huomioon eri henkilöstöryhmien, käyttäjien ja toimijoiden mielipiteet ja kokemukset, mutta myös erilaiset vaaratilanteissa tehdyt raportit ja häiriöilmoitukset tuovat johdolle tärkeää tietoa työtilanteista, jotka vaativat korjausta. Palautteen käsittelyn tulisi olla tehokasta, ja tarvittavat korjauspäätökset tulisi tehdä nopeasti.¹⁷⁷

Kanerva esittelee ILO:n kehittämän turvallisuudenhallinnan mallin, jossa keskiössä on jatkuva parantaminen. Jatkuva parantaminen vaatii riittävää ennakointia ja suunnitelmallista työolojen selvittämistä, sekä toisaalta kunnollista puuttumista havaittuihin ongelmiin. Johdon on tärkeää sitoutua jatkuvan parantamisen toimintatapaan, esimerkkinä ja osoituksena koko henkilöstölle siitä, mihin suuntaan toimintaa halutaan kehittää. Organisaatiossa tulisi rohkaista luovuuteen. Aloitteellisuuteen kannustamisen ja innovaatioiden palkitsemisen voidaan nähdä olevan yhteydessä siihen, kuinka aktiivisesti henkilöstö tuo esiin omia kehitysideoitaan. Tavoitteena tulisi olla avoin ja keskusteluky-

¹⁷² Työterveyslaitos 1988, s. 61.

¹⁷³ Vuorela – Lahtinen 1977, s. 51.

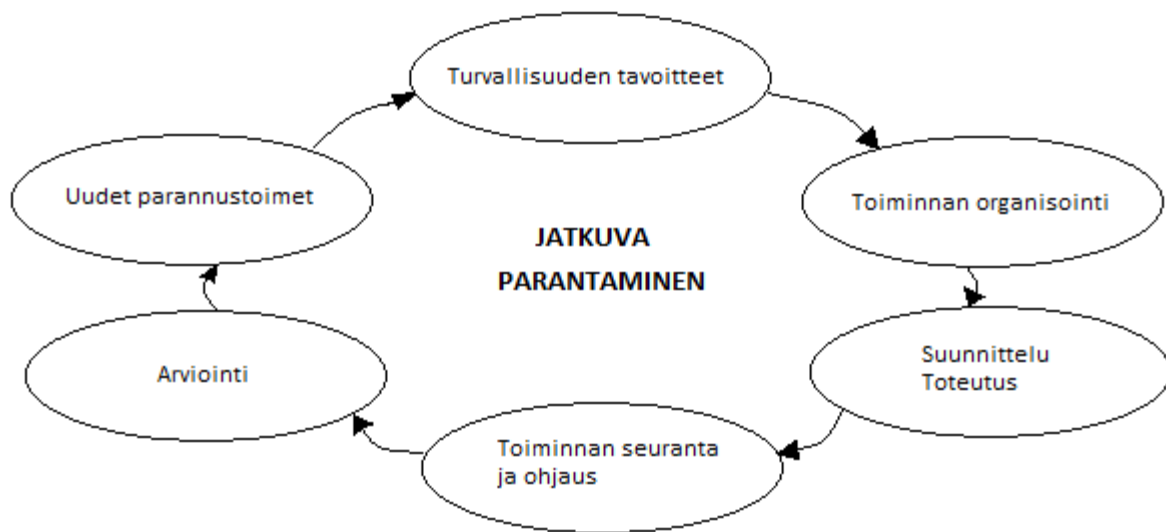
¹⁷⁴ Seppälä 1992, s. 103.

¹⁷⁵ Työterveyslaitos 1988, s. 61.

¹⁷⁶ Kanerva 2008, s. 1.

¹⁷⁷ Kanerva 2008, s. 4–7.

kyinen työyhteisö, jossa turha arkuus ei estä turvallisuuteen vaikuttavien ongelmien huomioon ottamista ja käsittelyä.¹⁷⁸



Kuvio 2: Turvallisuudenhallinnan malli.¹⁷⁹

Juuti ja Vuorela esittävät hyvän ja henkilöstön hyvinvointia tukevan johtamisen yleisperiaatteeksi juuri keskustelevan johtamisen. Esimiehen tulee keskustella ihmisten kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. Heidän mukaansa ihmiset ovat hyviä ongelmien ratkaisijoita, mutta huonoja käskyjen tottelijoita.¹⁸⁰

Juutin ja Vuorelan mukaan hyvinvoiva työyhteisö on myös oppiva organisaatio. Oppiva organisaatio oppii nimittäin myös turvallisuudesta. Niin oppivan organisaation kuin keskustelevan johtamisenkin keinoja ovat kehityskeskustelut, palaverit, työryhmyöskentelyn kehittäminen, ristiriitojen käsittely ja luova ongelmanratkaisu.¹⁸¹ Oppiva organisaatio pystyy pysyvään ja jatkuvaan muutosta sopeutumisvalmiuteen, jota menestyvän työyhteisön rakentamiseen tarvitaan. Oppiva organisaatio pitää sisällään sellaisia sisäisiä toimintatapoja, joihin liittyy muuntautumiskyky. Oppivassa organisaatiossa osaamisen kehittyminen, työtoiminnan jatkuva tutkiminen ja itsetuottava toiminta ovat keskiössä. Jatkuva oppiminen vaatii alhaalta ylöspäin suuntautuvaa kehittämistä, sillä keskeisin tietämys työyhteisön käytäntöihin ja toimintaan on itse työn tekijöillä. Tämän tiedon esilletuloon tulee rohkaista ja se tulee mahdollistaa. Keinona tähän on edellä jo mainittujen kokousten ja palaverien sekä yleisen keskustelun lisäksi myös verkostoituminen työyhteisön rajojen yli. Verkostoitumi-

¹⁷⁸ Kanerva 2008, s. 2–4.

¹⁷⁹ Kanerva 2008, s. 2.

¹⁸⁰ Juuti – Vuorela 2002, s. 19.

¹⁸¹ Juuti ym. 2002, s. 40, 103–131.

nen tehostaa henkisten ja aneellisten voimavarojen käyttöä. Johdolta vaaditaan osallistuvaa ja mahdollistavaa johtajuutta.¹⁸²

Avoimen ja keskustelevan organisaation eräänä haasteena on myös hiljaisen tiedon siirtäminen. Erityisen haastavaa hiljaisen tiedon siirtäminen on vaihtuvuuden ollessa voimakasta. Hiljaisen tiedon siirtämistä kehittämällä pyritään siihen, ettei vanhojen työntekijöiden poistuessa työyhteisö jää vaikeaan osaamistyhjiöön. Hiljainen tieto ja sen siirtäminen hyödyttää hyvien työtapojen ja käytäntöjen oppimisessa, sisäistämisessä ja ylläpidossa.¹⁸³

Sen lisäksi, että työturvallisuuden kannalta avoimuudella ja työhyvinvoinnilla on omat tärkeät tehtävänsä, on esimiehen keskeisimpiä tehtäviä luoda organisaatioon kaikkiaan vahva toimintakulttuuri, joka pitää sisällään myös turvallisuuskulttuurin. Työskentelyä tukeva turvallisuuskulttuuri ohjaa toimintaa huomaamattomasti antamalla selkeitä ohjeita siitä, miten arjen tulisi toimia. Kulttuuri on työyhteisön yhdessä luoma toiminta- ja ajattelutapa, ei siis rationaalinen malli, jota olisi helppo muuttaa.¹⁸⁴

Hyvä turvallisuuskulttuuri on Kerkon mukaan kahden asian summa: hyvän henkilöstöjohtamisen ja tehokkaan turvallisuudenhallinnan. Ilman turvallisuusjohtamisjärjestelmää on vaikeaa vastata lainsäädännönkään vaatimuksiin. Yritysturvallisuuden, jonka Kerko määrittelee kaikkien turvallisuusasioiden yhtenäistä tulostavoitetta tukevaksi kokonaishallinnaksi, tavoitteisiin pääsemiseksi on luotava turvallisuusjohtamisjärjestelmä. Järjestelmä sisältää tarvittavat järjestelmäpiirteet, johtamisperusteet ja laatujohtamispiirteet. Yritysturvallisuudella pyritään takaamaan, että yritys toimii lain puitteissa ja tuotanto ja toiminta on häiriötöntä. Lisäksi yritysturvallisuudella pyritään suojelemaan yrityksen henkilöstöä, omaisuutta, tietoa ja ympäristöä onnettomuuksilta, vahingoilta ja rikolliselta toiminnalta. Turvallisuuskulttuurin luomiseen liittyykin sekä asijahtamisen että henkilöjohtamisen haasteita. Henkilöjohtamisen haasteet liittyvät haitallisista vanhoista tottumuksista poispääsemiseen ja tiettyjen uusien menettelytapojen omaksumiseen. Hyvän turvallisuusjohtamisjärjestelmän tulisi-kin edistää hajautettua päätöksentekoa kannustaen jokaista yksilöä aloitteellisuuteen ja innovaatioihin. Edelleen sen tulisi lisätä työn haasteellisuutta, palkitsevuutta ja mielekkyyttä. Pohjalla on ylimmän johdon oma sitoutuminen ja esimerkki.¹⁸⁵

Kaiken kaikkiaan koko työyhteisön sitoutuminen ja koko henkilöstön myönteinen ja aloitteellinen asenne turvallisuuteen on tärkeää työturvallisuuden hallinnan kannalta. Jo yksi huolimaton työnteki-

¹⁸² Nakari – Valtee 1995, s. 128–129.

¹⁸³ Kanerva 2008, s. 17.

¹⁸⁴ Juuti ym. 2002, s. 22.

¹⁸⁵ Kerko 2001, s. 21–29, 32.

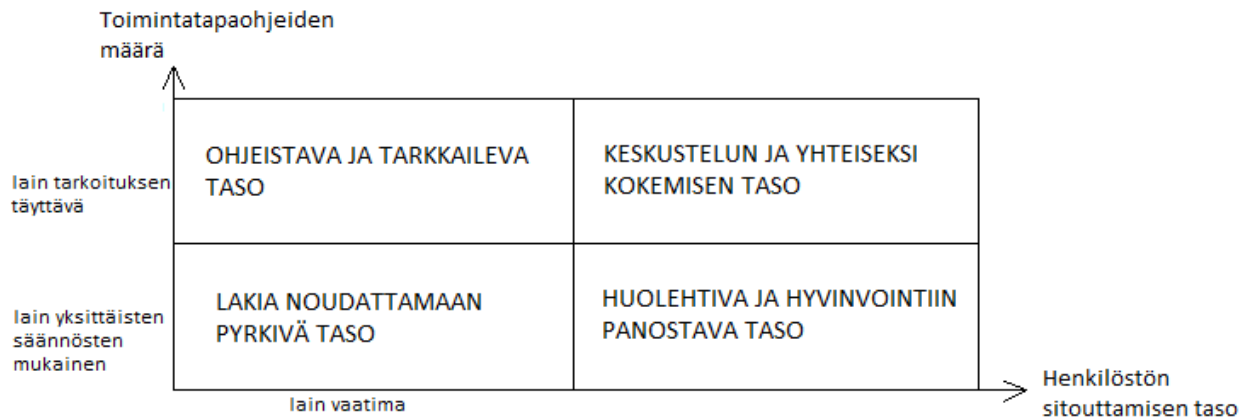
jä tai välinpitämätön esimies saa aikaan monenlaista häiriötä, vahinkoa ja vaaraa. Sitouttamisessa-kin apuna on keskustelun avoimuus. Erilaiset kokoontumiset, joissa työpaikan turvallisuutta ja sen parantamista käsitellään, ovat yksi keino avata keskustelua. Päätöksenteko helpottaa ja päätökset tulevat laajemmin hyväksytyiksi, kun kaikkien mielipiteitä on kuultu ja näin muodostuneita eri vaihtoehtoja on harkittu. Päätösten valmistelun ja niistä tiedottamisen on oltava myös läpinäkyvää ja laajaa. Kanerva esittää keinoiksi henkilöstön sitouttamiseksi yhteiseen tavoitteeseen parantaa työturvallisuutta esimerkiksi erilaiset turvallisuuskilpailut ja -kampanjat, joihin liittyy arviointeja, mittauksia ja tunnustuksia sekä nolla tapaturmaa -ajattelu.¹⁸⁶

5.2.3 Yhteenveto: Työturvallisuuden huomioimisen neljä tasoa

Alla esitelty teoreettinen malli työturvallisuuden huomioimisen neljästä tasosta on syntynyt yhdistämällä toisaalta lain tarkoitusta ja oikeuskäytännön pohjalta esiinnoitteita vinkkejä siihen, miten työpaikan työturvallisuudesta tulisi huolehtia, ja toisaalta esimiestyöhön liittyvän kirjallisuuden esittelemiä tapoja siihen, miten työturvallisuutta tulisi johtaa. Työturvallisuuden huomioimisen neljän tason kehyksen muodostavatkin yhtäältä oikeuskäytännöstä poimittu ajatus sisäisistä toimintatapohjeista ja toisaalta henkilöstöjohtamiskirjallisuudesta poimittu ajatus henkilöstön sitouttamisesta. Näiden molempien tekijöiden kehittäminen parantaa työturvallisuudesta huolehtimisen tasoa yrityksessä, ja niitä on mahdollista kehittää myös yhtä aikaa.

Käytännössä kummankaan mallin kehyksen muodostavan tekijän taso ei missään vaiheessa voi olla olematon tai erityisen matala. Sekä ohjeistusten tarve että pyrkimys henkilöstön sitouttamiseen työsuojelun yhteistoiminnan kautta mainitaan jo TTurvL:n yksittäisissä säännöksissä. Niinpä mallin kehys lähtee liikkeelle vähimmäistasosta eli lain vaatimasta tai lain yksittäisten säännösten mukaisesta tasosta. Ensimmäinen mallin neljästä tasosta onkin lakia noudattamaan pyrkivä taso.

¹⁸⁶ Kanerva 2008, s. 9–11.



Kuvio 3: Työturvallisuuden huomioimisen neljä tasoa.

Lakia noudattamaan pyrkivä taso keskittyy ja pyrkii yksittäisten lainkohtien määräysten mukaiseen toimintaan, joka ei vielä täytä lain tarkoituksen vaatimuksia. Lain tarkoituksen mukaisesti yksittäisiin työpaikan vaara- ja haittatekijöihin puuttuminen ja keskittyminen ei ole yksinään hyväksyttävä tapa hoitaa työsuojelua, vaan työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen sekä hyviin työolosuhteisiin paneutumisesta tulisi pitää työnantajan ja yrityksen koko toiminnan perustana.¹⁸⁷ Oikeuskäytännön perusteella lain yksittäisten säännösten mukaan huomioitavaa työturvallisuutta edelleen kuitenkin harjoitetaan, ja siten ehkä helpommin päädytään myös rikosoikeudelliseen vastuuseen. Lakia noudattamaan pyrkivää tasoa ei voida pitää vähimmäisvaatimuksena sille, miten työturvallisuus tulisi huomioida yrityksen jokapäiväisessä elämässä. Lain tarkoituksen mukaiseen laajempaan turvallisuusjohtamisen ajatteluun tulee pyrkiä, jotta työturvallisuudesta huolehtiminen on kestäväällä pohjalla. Vasta korkeammalle tasolle mallissa siirryttäessä voidaan alkaa puhua varsinaisesti työturvallisuuden hallinnasta.

Mikäli yrityksessä päätetään lisätä sisäisten toimintatapaohjeiden määrää ja ottaa työturvallisuus koko yrityksen toimintaa ohjaavaksi peruseriaatteenksi jo edellä esitetyn ja lain tarkoitusta jo täyttävien tavoin, on tuloksena työturvallisuusvastuun huomioimisen taso nimeltään ohjeistava ja tarkkaileva taso. Tällä tasolla työturvallisuuteen liittyviä toimintatapaohjeita annetaan laajasti ja hyvin erilaisiin prosesseihin kohdistuen, kuten esimerkiksi rekrytointiprosessia ohjaamaan. Taso pitää sisällään ajatuksen kuitenkin myös siitä, ettei pelkästään kirjallisia ohjeita kasapäin tekemällä saavuteta vielä työturvallisuudessa merkittävää muutosta, sillä ohjeistukset on ajettava ensiksi myös vahvasti osaksi yrityksen jokapäiväistä toimintaa. Tässä auttavat erilaiset koulutukset ja perehdytys, mutta myös säännöllinen valvontatyö ja sen ohessa annetut suulliset ohjeet.

¹⁸⁷ Siiki 2002, s. 12, 29. Saloheimo 2003, s. 50.

Työturvallisuuden huomioimisen tasoa voidaan lisätä myös henkilöstön sitouttamisen kautta. Mallin nelikentässä astutaankin silloin huolehtivalle ja hyvinvointiin panostavalle tasolle. Kuten edellä on käynyt ilmi, työntekijöiden sitouttaminen yritykseen ja työtehtävään lisää työntekijöiden halua toimia työpaikan parhaaksi. Tällöin myös työpaikan työturvallisuudesta huolehtiminen ja vastuun ottaminen tulevat työntekijälle tärkeämmiksi. Työturvallisuuden näkökulmasta tehokkainta sitouttamista on se, kun työntekijä kokee, että häntä kuunnellaan ja arvostetaan, ja se, kun hänen hyvinvoinnistaan ja työolosuhteista huolehditaan. Tällä tasolla pyritään siis työhyvinvointia kohottamalla parantamaan työntekijöiden sitoutumista yhteisiin päämääriin ja esimerkiksi työturvallisuusohjeiden noudattamiseen.

Huolehtivan ja hyvinvointiin panostavan tason houkuttelevuutta lisää se, että hyvällä työympäristöllä voidaan nähdä laajojakin taloudellisia merkityksiä. Hyvät työolot ja henkilöstöstä huolehtiminen tukevat yritysten ja muiden organisaatioiden julkista kuvaa. Hyvistä työoloista on tullut entistä tärkeämpi kilpailutekijä. Kilpailu työntekijöistä on kiihtynyt ja myös alihankkijoilta voidaan vaatia ja edellyttää korkeaa työolojen tasoa.¹⁸⁸

Vähitellen, kun työntekijöitä kuunnellaan ja keskustelun kulttuuria yrityksessä lisätään, edetään neljännelle tasolle eli keskustelun ja yhteiseksi kokemisen tasolle. Tällä tasolla vaaditaan niin sisäisiä toimintatapaohjeita kuin henkilöstön sitouttamistakin ja raportointi- ja koulutusjärjestelmien edistyksellisyyttä. Keskustelun ja yhteiseksi kokemisen tasolla työntekijä kokee oikeudekseen ja velvollisuudekseen informoida työnantajia työturvallisuuspuutteista ja työnantaja pyrkii korjaamaan nämä puutteet nopeasti. Sisäisiä toimintatapaohjeita on paljon ja niiden informointi koko yrityksen henkilöstölle onnistuu monipuolisin koulutuksin, perehdytyksin ja suullisin ohjeistuksin. Jo rekrytointivaiheessa kiinnitetään huomiota sellaisten henkilöiden valintaan, jotka ovat valmiita sitoutumaan yritykseen ja yrityksen toiminnan yhteen peruseriaatteeseen, työturvallisuuden parantamiseen ja ylläpitämiseen.

Voidaan kysyä, onko tämä viimeinen esitelty taso vasta se, jonka voidaan todella aukotta nähdä täyttävän TTurvL:n tarkoituksen mukaisen tason. Vaikka näin olisikin, on ohjeistavalla ja tarkkailevalla tasolla sekä huolehtivalla ja hyvinvointiin panostavalla tasolla merkityksensä ja tehdyn tutkimuksen aineiston perusteella vaikutusta työturvallisuusrikostapauksen ratkaisuun ainakin vastuuta rajoittavasti. Myös lakia noudattamaan pyrkivällä tasolla työturvallisuudesta halutaan ja pyritään huolehtimaan, ja sinänsä oikeuskäytännön valossa tämänkin tason mukaisen työturvallisuuden huomioimisen riittävyydelle vastuun rajoittumiseksi on olemassa perusteita.

¹⁸⁸ HE 59/2002, s. 18.

Tässä tutkielmassa ei haluta painottaa sitä, että keskustelun ja yhteiseksi kokemisen taso olisi ylivoimaisen paras ja se taso, johon aina pitäisi pyrkiä, vaan päinvastoin se ei välttämättä edes toimi kaikilla työpaikoilla, kaikissa olosuhteissa, eivätkä sen aiheuttamat hyödyt välttämättä ole kaikissa tilanteissa riittävät sen vaatimien panostusten kattamiseksi. Tutkielmassa ei myöskään haluta väittää, että keskustelun ja yhteiseksi kokemisen tasolle pääseminen olisi tie täyteen onneen. Tapaturmia ja ongelmatilanteita tulee varmasti tasolla kuin tasolla vastaan. Mallin tarkoituksena on lähinnä vetää yhteen erilaisia keinoja siitä, miten työturvallisuuden johtamisen haasteisiin voisi yrittää vastata ja työpaikan työturvallisuutta yrittää parantaa.

Ajatuksena mallin takana on se, että mikäli työturvallisuutta ja sitä kautta vastuuta työturvallisuudesta pyrkii ja onnistuu hallitsemaan, tapaturmat, oikeuskäsittelyt ja sairauspoissaolot vähenevät¹⁸⁹. Vaikka tässä tutkimuksessa ei laajempiin oikeustaloustieteellisiin pohdintoihin lähdetäkään, esimerkiksi tapaturmien ja toisaalta työturvallisuusrikostapausten ja niiden käsittelyn taloudellisten vaikutusten selvittämiseksi, on selvää, että työturvallisuudesta huolehtiminen on kannattavaa. Kussakin tilanteessa tehty mallin yhden osa-alueen ja tason valinta, pitää sisällään ajatuksen myös valinnan kannattavuuden arvioinnista, toisin sanoen siitä, ovatko valinnan vaatimat taloudelliset panostukset oikeassa suhteessa hyötyyn eli niihin kustannuksiin, jotka onnistutaan välttämään. Vaikka tässä tutkielmassa odotusarvoja erilaisille kustannuksille, esimerkiksi oikeuskäsittelykuluille, vahingonkorvauksille, sairauspäivärahoille tai kuluille sijaisjärjestelyistä, ei lähdetäkään laskemaan niiden monimutkaisuuden ja toisaalta tilanne- ja yrityskohtaisuuden takia, sisältyy esitellyn mallin käytännön soveltamiseen kuitenkin idea siitä, että tällaista arvotusta aina kuhunkin tilanteeseen, työvaiheeseen ja yritykseen liittyen tehdään. Työsuojelukustannukset, joita tilannekohtaisesti tulee arvioida, voidaan jakaa panoskustannuksiin ja seurauskustannuksiin. Panoskustannukset käsittävät ennakoivan turvallisuustoiminnan kustannukset, kun taas seurauskustannuksissa kyse on huonon työympäristön aiheuttamista ei-toivotuista seurauskustannuksista, kuten tapaturmista ja ammattitaudeista, sairauspoissaoloista, vaihtuvuudesta ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuneista kustannuksista.¹⁹⁰

Tutkielman tavoite ei siis ole ollut löytää porsaanreikiä lainsäädännöstä sille, kuinka työnantaja voisi välttyä laajalta työturvallisuusvastuultaan, tai miten hän voisi järjestellä vastuutaan rajoittumisperusteita apunaan käyttäen pienemmäksi, vaikka lähtökohta ja näkökulma tutkielmassa työnantajan onkin. Päinvastoin työturvallisuuden huomioimisen lisääminen erilaisin keinoin yrityksen jatkapäiväisessä elämässä johtaa myös työnantajan vastuiden, velvollisuuksien ja panostusten kasvuun

¹⁸⁹ Ks. tarkemmin luku 2.1.1.

¹⁹⁰ Vuori – Aaltonen 1995, s. 5.

ja lisääntymiseen. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijöitä sitoutetaan työturvallisuudesta huolehtimiseen ja yhteisen tarkoituksen toteuttamiseen, ei vastuuta sysätä työntekijöiden niskaan, vaan työnantaja samalla kasvattaa omaa vastuutaan koulutuksen järjestämisestä ja esimerkiksi työhyvinvoinnin kasvattamisesta ja ylläpidosta. Tutkielman perimmäinen tarkoitus onkin löytää keinoja ja vastauksia siihen, miten työpaikkojen työturvallisuutta voidaan parantaa ja kehittää, ja tämä on hyödyksi niin työntekijöille kuin työnantajillekin, puhumattakaan kansantaloudellisista hyödyistä.

Liite 1

Tutkimus: Työntäjän työturvallisuusvastuun rajoittuminen Suomen hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden tapauksissa, joissa sovellettavaksi on tullut uusi työturvallisuuslaki (738/2002)

Tutkimuksen aineisto

Hovioikeudet

(Lähde: Oikeustieteellisen tiedekunnan oikeustapauskokoelma. Oikeustapauskokoelmassa vierailtu 4. –5.4.2012.)

	Tapauksen tunnus	Asia	Ratkaisu	Tuomio alemmassa tuomioistuimessa
1	Turun HO 703 20.3.2006	Työturvallisuusrikos	Syytteet hylätty	Syytteet hylätty jo käräjäoikeudessa
2	Turun HO 1525 28.6.2006	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvallisuusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
3	Turun HO 2005 15.9.2006	Työturvallisuusrikos	Syytteet hylätty	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammantuottamus käräjäoikeudessa
4	Turun HO 2174 6.10.2006	Työturvallisuusrikos ja työsopimuksen laiton päättäminen	Syyte työturvallisuusrikoksesta hylätty	Syyte hylätty jo käräjäoikeudessa
5	Turun HO 2170 9.10.2006	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvallisuusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
6	Turun HO 2489 17.11.2006	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvallisuusrikos, mutta jätetty yhteisösakkoon tuomitsematta	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
7	Turun HO 696 12.4.2007	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammantuottamus; yhteisösakko	Syytteet hylätty käräjäoikeudessa
8	Turun HO 1370 2.7.2007	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammantuottamus	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
9	Turun HO 2443 13.12.2007	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja seksuaalinen hyväksikäyttö	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
10	Turun HO 2443 28.10.2008	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammantuottamus	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
11	Turun HO 2943 23.12.2008	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammantuottamus	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa

12	Turun HO 285 16.2.2009	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvallisuusrikos; yhteisösakko	Syytteet hylätty käräjäoikeudessa
13	Turun HO 1492 12.6.2009	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammaantuottamus; yhteisösakko	Syytteet hylätty käräjäoikeudessa
14	Turun HO 1511 16.6.2009	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvallisuusrikos, päiväsakon rahamäärää alennettu	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
15	Turun HO 624 12.3.2010	Työturvallisuusrikos	Yhteisösakko tuomittu rangaistukseksi työturvallisuusrikoksesta, yhteisösakon määrää alennettu	Syyksi luettu ja rangaistukseksi tuomittu jo käräjäoikeudessa
16	Turun HO 1076 7.5.2010	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammaantuottamus	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
17	Turun HO 1262 26.5.2010	Työturvallisuusrikos ym.	Syytteet hylätty	Syyksi luettu käräjäoikeudessa
18	Turun HO 1417 11.6.2010	Työturvallisuusrikos	Yhteisösakko tuomittu rangaistukseksi työturvallisuusrikoksesta, yhteisösakon määrää alennettu	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
19	Turun HO 1599 23.6.2010	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammaantuottamus, vahingonkorvausta korotettu	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
20	Turun HO 2173 21.9.2010	Yhteisösakko	Yhteisösakko tuomittu rangaistukseksi työturvallisuusrikoksesta	Syyksi luettu ja rangaistukseksi tuomittu jo käräjäoikeudessa
21	Vaasan HO 1775 18.12.2006	Työturvallisuusrikos	Syyte työturvallisuusrikoksesta hylätty	Syyksi luettu käräjäoikeudessa
22	Vaasan HO 986 26.7.2007	Työturvallisuusrikos	Syyte työturvallisuusrikoksesta hylätty	Syyksi luettu käräjäoikeudessa
23	Vaasan HO 1049 21.8.2007	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
24	Vaasan HO 1356 25.10.2007	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos; rangaistuksia ei alennettu	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa
25	Vaasan HO 1440 9.11.2007	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammaantuottamus	Syytteet hylätty käräjäoikeudessa
26	Vaasan HO 250 26.2.2008	Kuolemantuottamus ym.	Syyksi luettu työturvallisuusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoikeudessa

27	Vaasan HO 293 9.3.2009	Kuolemantuottamus ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, syyte kuole- mantuottamuksesta hyl- lätty	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
28	Vaasan HO 860 3.7.2009	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusoikeus; rangaistuk- seksi tuomittu myös yh- teisösakko	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
29	Vaasan HO 877 8.7.2010	Työturvallisuusrikos ym.	Syytteet hylätty osittain, mutta yhteisösakko tuo- mittu rangaistukseksi työturvallisuusrikoksesta	Syyksi luettu kärjäoi- keudessa
30	Vaasan HO 1459 8.12.2010	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
31	Rovaniemen HO 785 7.9.2007	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, rangaistus- seuraamusta korotettu osit- tain	Syyksi luettu osittain jo kärjäoikeudessa
32	Rovaniemen HO 1057 21.11.2007	Työturvallisuusrikos ym.	Syytteet hylätty	Syytteet hylätty jo kärjä- oikeudessa
33	Rovaniemen HO 1111 29.12.2008	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
34	Itä-Suomen HO 12 12.1.2006	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
35	Itä-Suomen HO 447 11.4.2006	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, päiväsakon rahamäärää alennettu	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
36	Itä-Suomen HO 1539 19.12.2006	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
37	Itä-Suomen HO 47 23.1.2007	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
38	Itä-Suomen HO 37 10.1.2008	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, rangaistus- seuraamukset säilytetty	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
39	Itä-Suomen HO 221 10.3.2009	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
40	Itä-Suomen HO 994 29.10.2009	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, kuolemantuot- tamus; yhteisösakko	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa
41	Itä-Suomen HO 762 8.7.2010	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo kärjäoi- keudessa

42	Kouvolan HO 929 13.7.2006	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
43	Kouvolan HO 848 28.8.2007	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, rangaistusseu- raamuksia ei korotettu	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
44	Kouvolan HO 1370 13.12.2007	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
45	Kouvolan HO 8 9.1.2008	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, sakkorangais- tusta ei alennettu	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
46	Kouvolan HO 53 9.1.2009	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
47	Kouvolan HO 339 11.3.2009	Työturvallisuusrikos ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos, rangaistusseu- raamuksia alennettu	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
48	Kouvolan HO 474 23.4.2009	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
49	Kouvolan HO 580 29.5.2009	Kuolemantuottamus ym.	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa
50	Kouvolan HO 879 2.9.2009	Työturvallisuusrikos	Syyksi luettu työturvalli- suusrikos ja vamma- tuottamus	Syyksi luettu jo käräjäoi- keudessa

Korkein oikeus

(Lähde: <<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/>>. Sivustolla vierailtu 6.4.2012.)

	Tapauksen tunnus	Asia	Ratkaisu	Tuomio alemmassa tuomioistuimessa
1 (51)	KKO 2008:82	Työrikos – Työtur- vallisuusrikos Vammantuottamus	Syytteet hylätty osittain, osittain syyksi luettu työturvallisuusrikos ja vammantuottamus	Syyksi luettu hovioikeu- dessa (ja käräjäoikeudes- sa)
2 (52)	KKO 2010:1	Seksuaalirikos - Sek- suaalinen hyväksi- käyttö Työrikos - Työtur- vallisuusrikos – Työ- syrjintä Rikosten yhtyminen Syyteoikeus - Syyte- oikeuden vanhentui- minen	Syyksi luettu seksuaali- nen hyväksikäyttö, työ- turvallisuusrikos ja työ- syrjintä	Syyksi luettu jo hovioi- keudessa (ja käräjäoikeu- dessa)
3 (53)	KKO 2010:34	Työrikos - Työtur- vallisuusrikos	Syyte hylätään	Syyksi luettu hovioikeu- dessa (käräjäoikeudessa syyte hylätty)

4 (54)	KKO 2011:12	Työturvallisuus - Muun tahon kuin työnantajan vastuu Työrikos - Työtur- vallisuusrikos	Syytteet hylätty	Syyksi luettu hovioikeu- dessa (ja käräjäoikeudes- sa)
-------------------------	----------------	--	------------------	--

Rajoittumisperusteiden esiintyminen aineiston tapauksissa

	Tapauksen tunnus	Rajoittumisperuste, johon vedottu	Rajoittumisperuste, jolla vaikutusta tuomioon
1	Turun HO 703 20.3.2006	Kohtuullisuusharkinta	Kohtuullisuusharkinta
2	Turun HO 1525 28.6.2006	Työntekijän oma myötävaikutus, vastuun delegointi työnjohtajalle	
3	Turun HO 2005 15.9.2006	Työntekijän oma myötävaikutus	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus
4	Turun HO 2170 9.10.2006	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus	
5	Turun HO 2489 17.11.2006	Työntekijän oma myötävaikutus, työsuojeluviranomaisen tarkastukset	Kohtuullisuusharkinta (yhteisösa- kon tuomitsemisessa)
6	Turun HO 696 12.4.2007	Työntekijän oma myötävaikutus	
7	Turun HO 1370 2.7.2007	Työntekijän oma myötävaikutus	
8	Turun HO 2443 28.10.2008	Ennalta arvaamattomuus	
9	Turun HO 2943 23.12.2008	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus, työsuojelutarkastukset	
10	Turun HO 1492 12.6.2009	Ennalta arvaamattomuus	
11	Turun HO 624 12.3.2010	Ennalta arvaamattomuus	Kohtuullisuusharkinta (yhteisösa- kon määrässä)
12	Turun HO 1076 7.5.2010	Vastuun delegointi työnjohtajalle	
13	Turun HO 1262 26.5.2010	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus	Työntekijän oma myötävaikutus, kohtuullisuusharkinta
14	Turun HO 1417 11.6.2010	Työsuojelutarkastukset	Kohtuullisuusharkinta (yhteisösa- kon määrässä)
15	Turun HO 1599 23.6.2010	Työntekijän oma myötävaikutus	
16	Turun HO 2173 21.9.2010	Ennalta arvaamattomuus	
17	Vaasan HO 1775 18.12.2006		(Henkilöllinen ulottuvuus)
18	Vaasan HO 986 26.7.2007	Työntekijän oma myötävaikutus	Työntekijän oma myötävaikutus

19	Vaasan HO 1049 21.8.2007	Työntekijän oma myötävaikutus	
20	Vaasan HO 1356 25.10.2007	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus, työsuojeluviranomaisen tarkastustapa	
21	Vaasan HO 250 26.2.2008	Työntekijän oma myötävaikutus	
22	Vaasan HO 293 9.3.2009	Ennalta arvaamattomuus	
23	Vaasan HO 860 3.7.2009	Ennalta arvaamattomuus	
24	Vaasan HO 877 8.7.2010	Työntekijän oma myötävaikutus	(Henkilöllinen ulottuvuus (osa syytetyistä))
25	Rovaniemen HO 785 7.9.2007	Työntekijän oma myötävaikutus	
26	Itä-Suomen HO 12 12.1.2006	Työntekijän oma myötävaikutus	
27	Itä-Suomen HO 1539 19.12.2006	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus	
28	Itä-Suomen HO 47 23.1.2007	Ennalta arvaamattomuus	
29	Itä-Suomen HO 994 29.10.2009	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus	
30	Itä-Suomen HO 762 8.7.2010	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus	
31	Kouvolan HO 1370 13.12.2007	Työntekijän oma myötävaikutus, työsuojelutarkastukset	
32	Kouvolan HO 8 9.1.2008	Työntekijän oma myötävaikutus	
33	Kouvolan HO 53 9.1.2009	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus	
34	Kouvolan HO 339 11.3.2009	Ennalta arvaamattomuus	Kohtuullisuusharkinta (rangaistus-seuraamusten määrässä)
35	Kouvolan HO 580 29.5.2009	Ennalta arvaamattomuus	
36	KKO 2008:82		(Henkilöllinen ulottuvuus (osa syytetyistä))
37	KKO 2010:34		(Henkilöllinen ulottuvuus)
38	KKO 2011:12		(Henkilöllinen ulottuvuus)

Todennäköisyydet¹⁹¹

Todennäköisyys ilmaisee mahdollisuutta tai uskomusta, että jokin tietty asia (tapahtuma) tulee tapahtumaan.

Klassisen todennäköisyyden mukaisesti:

$$\text{tapahtuman todennäköisyys} = X/T,$$

missä X = suotuisten tulosmahdollisuuksien määrä

T = kaikkien mahdollisuuksien määrä.

Kun ”suotuisten tulosmahdollisuuksien” määrää ei voi arvioida, eikä ”kaikkien mahdollisuuksien” määräkään ole tunnettu, todennäköisyys sidotaan havaintoaineistosta laskettuun ”suotuisten tulosmahdollisuuksien suhteelliseen osuuteen” pitkässä sarjassa. Edellä esitetyn suhteen raja-arvoa, kun havaintojen määrä kasvaa äärettömäksi, kutsutaan tilastolliseksi todennäköisyydeksi.

		Todennäköisyys (P)	(%)
Tapauksia yhteensä	54 kpl		
Näistä hylätty	9 kpl	0,167	16,7
Näistä syyksi luettu	45 kpl	0,833	83,3
Näistä hovioikeuden tapauksia	50 kpl		
Hovioikeuden ratkaisu eri kuin käräjäoikeuden	8 kpl	0,16	16,0
Näistä korkeimman oikeuden tapauksia	4 kpl		
Korkeimman oikeuden ratkaisu eri kuin hovioikeuden	2 kpl	0,5	50,0

Rajoittumisperusteiden esiintymisestä aineistossa

		Todennäköisyys (P)	(%)
Tapauksia yhteensä	54 kpl		
Rajoittumisperusteeseen vedottu	34 kpl	0,630	63,0
Näistä johtanut rajoitukseen kokonaan	4 kpl	0,118	11,8
Näistä johtanut rajoitukseen rangaistusseuraamuksessa	4 kpl	0,118	11,8
Näistä johtanut rajoitukseen osalle syytetyistä	1 kpl	0,029	2,9
Näistä johtanut rajoitukseen (yhteensä)	9 kpl	0,265	26,5
Näistä ei johtanut rajoitukseen	25 kpl	0,735	73,5
Vastuuta rajoitettu (yhteensä)	13 kpl	0,241	24,1

¹⁹¹ Teorian lähteenä Kallio, Markku – Korhonen, Pekka – Salo, Seppo: Johdatus kvantitatiiviseen analyysiin taloustieteissä. Helsinki 2005, s. 104–106.

Vastuuta rajoitettu kokonaan	7 kpl	0,130	13,0
Vastuuta rajoitettu rangaistusseuraamuksen osalta	4 kpl	0,074	7,4
Vastuuta rajoitettu osalta syytetyistä	2 kpl	0,037	3,7

Esiintyvistä rajoittumisperusteista*

		Todennäköisyys (P)	(%)
Tapauksia yhteensä	54 kpl		
Vastuun rajoittumista käsitelty	38 kpl	0,704	70,4
Vetoamalla	34 kpl		
Näistä kohtuullisuusharkintaa	1 kpl	0,029	2,9
Näistä työntekijän omaa myötävaikutusta	22 kpl	0,647	64,7
Näistä ennalta arvaamattomuutta	17 kpl	0,500	50,0
Näistä vastuun delegointia	2 kpl	0,059	5,9
Näistä työsuojelutarkastuksia	5 kpl	0,147	14,7
Tuomioon vaikuttaen	13 kpl		
Näistä kohtuullisuusharkintaa	6 kpl	0,462	46,2
Näistä työntekijän omaa myötävaikutusta	3 kpl	0,231	23,1
Näistä ennalta arvaamattomuutta	1 kpl	0,077	7,7
Yhteensä rajoittuneita vaikuttamismahdollisuuksia	8 kpl	0,615	61,5
Näistä henkilöllistä ulottuvuutta	5 kpl	0,385	38,5

* Osittain päällekkäisiä keskenään eli on vedottu tai perusteltu useammalla rajoittumisperusteella

Liite 2

Vertailuaineisto: Työntäjän työturvallisuusvastuun rajoittumisen yleisyydestä Suomen hovioikeuksissa vuosina 2002–2006 tapauksissa, joissa sovellettavaksi on tullut vanha työturvallisuuslaki (299/1958)

	Tapauksen tunnus	Rajoittumisperuste, johon vedottu	Rajoittumisperuste, jolla vaikutusta tuomioon
1	Helsingin HO 2490 29.6.2004		
2	Turun HO 1725 18.6.2003		
3	Turun HO 860 19.3.2004	Tosiasiallinen toimimismahdollisuus, vastuun delegointi (1)	Tosiasiallinen toimimismahdollisuus (osa syytetyistä) (1)
4	Turun HO 1778 10.6.2004	Ennalta arvaamattomuus (2)	Kohtuullisuusharkinta (rangaistus-seuraamuksen tuomitsemisessa) (2)
5	Turun HO 1857 16.6.2004		
6	Turun HO 2630 5.10.2004		
7	Turun HO 1672 29.6.2005	Ennalta arvaamattomuus, työsuojelutarkastukset (3)	
8	Vaasan HO 182 14.2.2002	Työsuojelutarkastukset (4)	
9	Vaasan HO 529 13.5.2002		
10	Vaasan HO 1242 17.10.2002		
11	Vaasan HO 1344 1.11.2002	Ennalta arvaamattomuus, vastuun delegointi (5)	
12	Vaasan HO 317 7.3.2003	Työntekijän oma myötävaikutus (6)	
13	Vaasan HO 1178 17.9.2003		
14	Vaasan HO 107 27.1.2004	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus (7)	Ennalta arvaamattomuus (3)
15	Vaasan HO 1539 26.11.2003	Ennalta arvaamattomuus (8)	
16	Vaasan HO 137 27.1.2005	Työsuojelutarkastukset (9)	
17	Vaasan HO 1430 4.10.2005		
18	Vaasan HO 1516 20.10.2005	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus (10)	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus (4)
19	Vaasan HO 632 10.5.2006	Ennalta arvaamattomuus (11)	Työntekijän oma myötävaikutus (5)

20	Rovaniemen HO 273 6.5.2003		
21	Rovaniemen HO 589 10.9.2003		
22	Rovaniemen HO 619 19.9.2003	Työntekijän oma myötävaikutus (12)	
23	Rovaniemen HO 651 1.10.2003	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus (13)	
24	Rovaniemen HO 669 3.10.2003	Työntekijän oma myötävaikutus (14)	
25	Rovaniemen HO 671 7.10.2003	Työntekijän oma myötävaikutus (15)	
26	Rovaniemen HO 592 24.6.2004	Työntekijän oma myötävaikutus (16)	Työntekijän oma myötävaikutus (rangaistusseuraamuksen määrässä) (6)
27	Rovaniemen HO 584 24.6.2004	Työntekijän oma myötävaikutus (17)	
28	Rovaniemen HO 982 26.11.2004		
29	Itä-Suomen HO 912 29.6.2004	Ennalta arvaamattomuus, työntekijän oma myötävaikutus (18)	
30	Itä-Suomen HO 948 1.7.2004		
31	Itä-Suomen HO 26 13.1.2005	Ennalta arvaamattomuus (19)	
32	Itä-Suomen HO 1292 3.11.2005	Työntekijän oma myötävaikutus (20)	Ennalta arvaamattomuus (7)
33	Itä-Suomen HO 1244 17.10.2006	Työntekijän oma myötävaikutus (21)	(Henkilöllinen ulottuvuus (osa syytetyistä)) (8)
34	Kouvolan HO 41 16.1.2003	Työntekijän oma myötävaikutus (22)	
35	Kouvolan HO 355 26.3.2003	Ennalta arvaamattomuus (23)	
36	Kouvolan HO 889 19.8.2003		
37	Kouvolan HO 44 9.1.2004	Työntekijän oma myötävaikutus (24)	

		Todennäköisyys (P)	(%)
Tapauksia yhteensä	37 kpl		
Rajoittumisperusteeseen vedottu	24 kpl	0,649	64,9
Näistä johtanut rajoitukseen	8 kpl	0,333	33,3
Näistä ei johtanut rajoitukseen	16 kpl	0,667	66,7